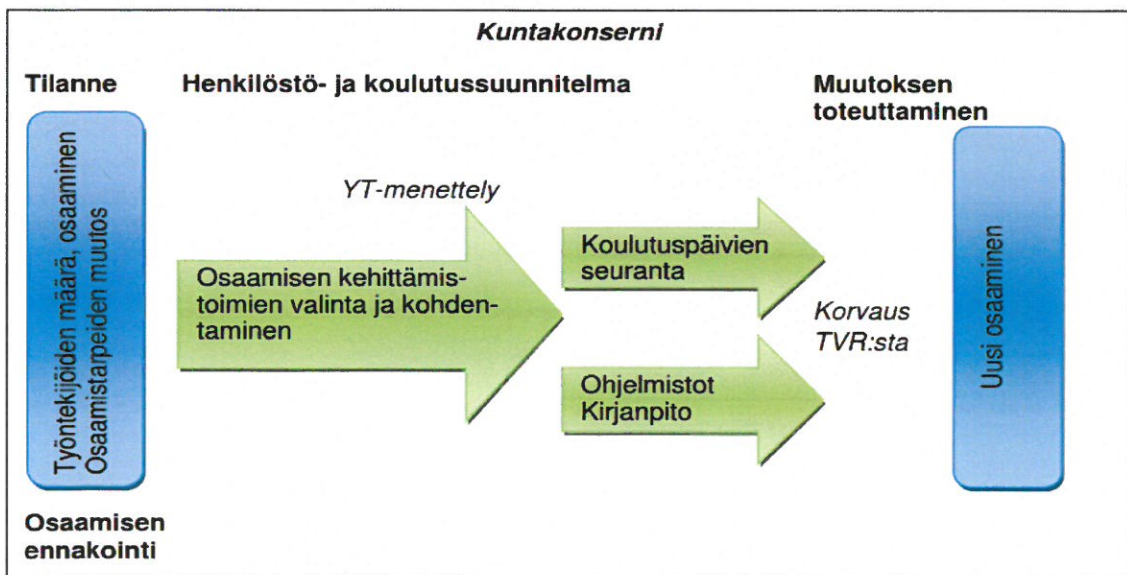


Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

2015



Sisällys

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	2
1. Kunnan henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä	2
2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä	7
3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta	10
4. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä	13
5. Seuranta	15
Osa-aikaisten henkilöiden nimikejakauma Liite 1-1.....	17
64 vuotta täyttävät ja mahdollisesti eläköityvät Liite 1-2.....	18
Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohje perhevapaista Liite 2-1	22
Koulutusaiheet Liite 4-1	28
Henkilöstösuunnitelman suunnittelualusta 1. sivu Liite 5-1	33

Kuva 1. Jussi Keskinen: Kirkkonummen kunnan uusi kunnantalo.

Kuva 2. Lähde Kunnallinen työmarkkinalaitos: Osaamisen kehittämisen toimintamalli.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

1. Kunnan henkilöstön rakenne ja määrä mukaan lukien toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittämisestä

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa luodaan katsaus kunnan henkilöstön määrään ja rakenteeseen sekä arvioidaan näiden kehittämisestä tulevaisuudessa. Jos jonkun taulukossa olevan otsikon kehitystä ei ole arvioitu, sen on arveltu kehittyvän samaan tapaan kuin ennenkin.

Kirkkonummen kunnan palveluksessa oli vuoden 2014 lopussa 2 184 työntekijää ilman sivutoimisia (100 henkilöä) ja työllistettyjä (9 henkilöä). Vakinaisia oli 1 810 (82,9 %) ja sijaisia 201 henkilöä (9,2 %, taulukko 1). Määräaikaisia oli 173 henkilöä, joka on 7,9 % henkilöstöstä.

Pääosin henkilöstön lukumäärä lisääntyy hitaasti. Vaikean työllisyysilanteen takia työllistettyjen lukumäärä nousee.

Taulukko 1. Kirkkonummen kunnan henkilöstön jakauma vuonna 2014.

Virasto	KOKO- JA OSA-AIKAISET				Sivu- toimiset	Yht. ilman työllistettyjä	Työl- listetyt
	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaik.	Yhteensä			
Konsernihallinto	36	2		38		38	3
Perusk. ja lukiot op.	366	49	76	491	16	507	
Päivähoito	465	63	29	557		557	
Muu sivistystoimi	225	20	23	268	84	352	
Sivistystoimi yht.	1 056	132	128	1 316	100	1 416	
Yhdyskuntatekniikka	239	2	7	248		248	
Perusturva	479	65	38	582		582	6
Yhteensä 31.12.2014	1 810	201	173	2 184	100	2 284	9

Pääsääntö kunnassa on käyttää vakituisiin tehtäviin vakinaista henkilökuntaa. Määräaikaista henkilökuntaa voi käyttää vain silloin, kun on lakiin perustuva syy (katso luku 2). Sijaisia käytetään silloin kun vakituinen tai määräaikainen henkilöstö on lakisääteisillä tai muilla vapailla.

Eri henkilöstöryhmäjakoja käytettiin viimeksi työsuojeluvaleissa keväällä 2014 (taulukko 2).

Taulukko 2. Eri henkilöstöryhmien jakautuma.

Eri henkilöstöryhmät	Lkm	%
työntekijät	2 078	95,1
toimihenkilöt	98	4,5
ylemmät toimihenkilöt	8	0,4
Yhteensä	2 184	100

Eri henkilöstöryhmien prosenttiluvut tulevat pysymään melko samanlaisina tulevaisuudessakin.

Palvelussuhteista enemmistö on toimia, 56 % (taulukko 3). Tämä johtuu mm. konsernihallinnon, perusturvan ja yhdyskuntatekniikan toimien lukumääristä.

Taulukko 3. Palvelussuhdelajeittain jakauma.

	Virka	Toimi	Yhteensä
Konsernihallinto	17	24	41
Sivistystoimi	762	554	1 316
Perusturva	135	453	588
Yhdyskuntatekniikka	42	206	248
Yhteensä	956	1 237	2193
Prosentteina	44	56	

Naisten lukumäärät viroissa on pääosin nousujohteinen. Miesten lukumäärä viroissa on saanut (taulukko 4). Kuntalain mukaan tavoitteena kunta-alalla on ollut suurempi toimien lukumäärä. Tämä perustuu siihen, että virat muutetaan toimiksi, jos ko. virassa ei käytä julkista valtaa.

Taulukko 4. Eri sukupuolten palvelussuhdelajien lukumäärien ja prosentiosuuksien kehittyminen vuosina 2011 - 2014.

Naiset	2011	lkm	2012	lkm	2013	lkm	2014	lkm
virkasuhteessa	40,00 %	800	39,70 %	823	40,30 %	813	41,40 %	808
työsuhteessa	60,00 %	1 253	60,30 %	1 251	59,70 %	1 205	58,60 %	1 142
Miehet								
Virkasuhteessa	50,00 %	186	47,10 %	177	48,90 %	183	50,40 %	173
työsuhteessa	50,00 %	187	52,90 %	199	51,10 %	191	50,60 %	170

Osa-aikatyössä meillä on vain 208 henkilöä, joka on 9,5 % henkilöstöstä (taulukko 5). Liitteen 1-1 perusteella suurimmalle osalle halu tehdä osa-aikaista työtä on oma valinta. Näissä 208 henkilössä ei ole perhevapaita yms. pitäviä henkilöitä.

Naisten suhteellinen osuus osa-aikaista on suuri 87,5 %. Osa-aikainen työ tulee lisääntymään osa-aikaeläkeläisten ja vajaatyökykyisten takia.

Taulukko 5. Kokoaikaiset, osa-aikaiset sekä sivutoimiset.

Sukupuoli tilanne 31.12.2014	Koko- aikaisia	Koko- aikaisia %	Osa- aikaisia	Osa- aikaisia %	Sivu- toimisia	Sivu- toimisia %
Naiset	1 697	85,5	182	87,5	71	71
Miehet	288	14,5	26	12,5	29	29
Yhteensä	1 985	100	208	100	100	100

Sivutoimisten lukumäärä on laskenut yhden vuoden poikkeusta lukuun ottamatta vuodesta 2009 lähtien (taulukko 6). Heillä ei ole vakanssipohjaa.

Taulukko 6. Sivutoimisten lukumäärien kehitys vuosina 2009 -2014.

Vuosi	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sivutoimiset lkm	121	121	120	127	114	100

Pääsääntöisesti kaikista sivutoimista suurin ryhmä on sivutoimiset tuntiopettajat ja heidän lukumäärien kehitys on taulukossa 7. Vuotta 2012 lukuun ottamatta heidän lukumääränsä ovat pienentyneet. Heillä ei ole myöskään vakanssipohjaa.

Taulukko 7. Sivutoimiset tuntiopettajien lukumäärien kehittyminen vuosina 2010 - 2014.

Sivutoimiset tuntiopettajat	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
kansalaisopisto	92	82	85	77	72
musiikkiopisto	11	11	13	10	11
kuvataidekoulu	2				
perusk. ja lukiot	16	24	29	24	14
sivutoimiset tuntiop.yhteensä	121	117	127	111	97

Myöskään päätoimisilla tuntiopettajilla ei ole vakanssipohjaa. Heidän lukumääränsä määräytyy opetussuunnitelmien ja oppilaiden lukumäärien mukaisesti (taulukko 8).

Taulukko 8. Päätoimisilla tuntiopettajien lukumäärien kehittyminen vuosina 2010 - 2014.

Päätoimiset tuntiopettajat	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014
musiikkiopisto	8	8	9	9	7
kuvataidekoulu	1				
perusk. Ja lukiot	34	40	49	54	48
konsernihallinto	1	1	1	1	1
päätoimiset tuntiopettajat yhteensä	44	49	59	64	56

Määräaikaisten määrä päivähoitossa tulee kasvamaan, koska kelpoisuusehdot täyttäviä lastentarhanopettajia ja lähihoitajia ei pystytä rekrytoimaan tarvetta vastaavasti. Tällöin avoimet virat ja toimet joudutaan täyttämään määräajaksi. Kasvatushenkilöstön rekrytointi on vaikeutunut entisestään myös suomenkielisessä päivähoitossa. Tilanne on erittäin huolestuttava. Vakinaisen kasvatushenkilöstön kelpoisuusaste kunnallisessa päivähoitossa seurataan vuosittain (valtuuston hyväksymä talousarvio, ”sitoutunut ja osaava henkilöstö/palvelujen tuotantotarpeisiin ja tapoihin vastaaminen”). Toteutuma v. 2014 oli lastentarhaopettajat 73 % (ruotsinkieliset 86 %), erityislastentarhaopettajat 100 % (r. 100 %), lähihoitajat 79,5 % (r. 61 %).

Määräaikaisten määrä opetuslalla arvioidaan lähivuosina vähenevän. Perusteluna mm. että heikentyneet työmarkkinat muilla aloilla palauttavat kelpoiset opettajat opetuslalle. Opettajan ammatin arvostus on kansainvälisesti verrattuna Suomessa korkea, ja opiskelijoiden hakeutuminen opettajakoulutukseen on pysynyt ennallaan. Ruotsinkielisessä opetustoimessa tilanne on ollut jo vuosikymmeniä eri. Kirkkonummi on omalta osaltaan pyrkinyt vaikuttamaan siihen, että opettajaopinnoita voitaisiin suorittaa myös Helsingissä. Tämä näyttää nyt toteutuvan. Lisäksi on tehty rekrytointikäyntejä Vaasassa ja järjestetty opiskelijoille mahdollisuus tutustua kouluhimme.

Taulukon 9 mukaan myös määräaikaisten lukumäärä kunnassa on laskenut, vaikka vuodet 2011 ja 2012 ovat olleet poikkeuksia. Luku sisältää sijaisten ja avoimien toimien hoidon lukumäärät.

Taulukko 9. Määräaikaisten lukumäärä vuosina 2009 -2014.

Vuosi	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Määräaikaiset lkm	451	427	456	475	427	374

Työehtosopimukseen perustuvat työaikamuodot, ovat taulukossa 10. Sen mukaan kunnassa on vähintään 9 erilaista työaikamuotoa. Aidossa jaksotyössä, jossa on sekä öitä että muita vuoroja on noin 236 henkilöä. Taulukko 10 on tehty estimoimalla suurempaa aineistoa.

Työaikamuoto valitaan KVTES:n mukaisesti. Sen mukaan yleistyöaika on pääsääntö ja muut poikkeuksia siitä. Muodollinen jaksotyö tulee jäämään historiaan 1.7.2015.

Taulukko 10. Kirkkonummen kunnan eri työaikamuodot (estimaatti).

H/VKO	Työaikamuodon nimi	Hlö-lkm
36,25	toimistotyöaika	206
37	37h/vko	47
38,25	yleistyöaika	262
38,25	keskim.38,25 päivätö	599
1 - 24	opetustyö (opv)	639
40	perhepäivähoitajat	40
38,25	periodityö (jaksotyö)	236
38,25	periodityö (muodollinen jaksotyö)	117
37	lääkärit	46
Yhteensä		2 193

Etätyöpäivien määrä on lisääntynyt hitaasti, mutta henkilöiden lukumäärä väheni vuonna 2014 irtisanomisten ja lomautusten johdosta. Odotettavissa on hidasta kasvua etäpäivien ja henkilöiden lukumäärissä tulevaisuudessa (taulukko 11). Etätyöstä on henkilöstöjaoston hyväksymä paikallinen sopimus, joka on tullut voimaan 1.1.2014.

Taulukko 11. Etätyöpäivien kehitys vuosina 2010 – 2014.

Vuosi	Päivien lkm	Henkilö lkm
2010	3	2
2011	53	12
2012	51	12
2013	52	35
2014	66	19

Vuonna 2015 täyttää 19 henkilö 64 vuotta. Vuonna 2016 henkilöitä on jo 30. Kasvuvauhti suurenee vuoteen 2019 asti (taulukko 12). Liitteenä 1-2 on nimikekohtaiset tiedot eläköityvistä.

Ehdotetaan, että joka vuosi kysytään kaikilta 63 vuotta ja sitä vanhemmilta henkilöiltä heidän ajatuksiaan omasta eläköitymispäivämäärästään henkilöstösuunnittelua varten.

Luonnollisesti vastaus ei ole sitova.

Taulukko 12. 64 vuotta täyttävät vakinaiset vuosina 2014 – 2020.

	31.12.2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	yht.	vakinaisista
Konsernihallinto	36	0	0	2	1	2	3	8	22,20 %
Perusturva	479	6	14	12	13	20	20	85	17,70 %
Sivistystoimi									
Päivähoito	465	4	7	8	17	14	14	64	13,80 %
Opettajat (perusk. ja lukio)	366	2	4	11	11	10	9	47	12,80 %
Muu sivistystoimi	225	3	2	9	4	10	8	36	16,00 %
YT	239	4	3	9	12	11	9	48	20,10 %
Yhteensä	1 810	19	30	51	58	67	63	288	15,90 %

Ammatti- ja ikäryhmät on esitelty henkilöstökertomuksessa. Tämä osa 1 henkilöstösuunnitelmasta päivittyi vuosittain henkilöstökertomuksessa, seuraavan kerran vuoden 2015 henkilöstökertomuksessa.

2. Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Kirkkonummen kunnassa käytössä on ohje erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä. Ohje perustuu työsopimuslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta. Edellä mainittujen lakien perusteella pääsääntö on vakituinen palvelussuhde vakinaiseen toimintaan.

Sijaisia käytetään silloin kun henkilöstö käyttää lakeihin, sopimukseen tai muihin perustuvia oikeuksiaan perhe- yms. vapaisiin.

Määräaikaisuuden peruste pitää olla työsopimuksessa kirjattuna tai viranhaltijan määräyskirjassa (määräaikainen työ, peruste: sijaisuus). Se ei riitä, että määräaikaisuuden peruste on kirjattuna täyttöluvassa tai muualla dokumenteissa.

Määräaikaisuuden peruste on laista johtuva määräys, jossa todetaan, että toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde on pääsääntö ja siitä poikkeuksena on määräaikaisuus. Jos määräaikaisuuden perustetta ei kirjata työsopimukseen tai virkamääräykseen, henkilö katsotaan vakinaistuneen ko. palvelussuhteen alusta sillä tuntimäärällä, joka hänellä oli ko. työsopimuksessa tai virkamääräyksessä.

Määräaikainen sopimus voidaan tehdä enintään viideksi vuodeksi. Lain mukaan 5 vuotta ja sen ylittävä määräaikaisuus on sama kuin henkilö olisi otettu pysyvään palvelussuhteeseen.

Lain mukaiset määräaikaisuuden perusteet

1. Työntekijän oma pyyntö
2. Sijaisuus
3. Määrätyt tehtävän tai tehtäväkokonaisuuden tekeminen
4. Työn kausiluontoisuus
5. Harjoittelu
6. Avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävän hoidon järjestäminen (koskee siis VAIN virkoja)
7. Määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty laissa tai asetuksessa
8. Muu peruste, joka pitää aina yksilöidä esim. organisaatiomuutos tietyn ajan pp.kk.vv – pp.kk.vv.

Tässä käydään tarkemmin läpi kukin kohta:

1. Työntekijän oma pyyntö: tässä kohdassa henkilön pitää itse aidosti ilmaista halunsa määräaikaiseen työhön. Syynä on esimerkiksi opiskelu tms. syy.
2. Sijaisuus: sijaisuus on lain mukainen määräaikaisuuden peruste. Enää ei tarvitse kirjoittaa kenen sijainen, jos on sellainen tilanne, että lomat ovat ketjutettu niin, että sijainen tulee tekemään koko lomitusta. Avoimen vakanssin hoitaminen ei ole sijaisuus!

3. Määrätyn tehtävän tai tehtäväkokonaisuuden tekeminen: lakipykälät lähtevät siitä, että sijaisuus voidaan määritellä ko. käsitteellä ilman aikarajaa. Aikarajaa on ehdottomasti käytettävä, koska kunnassa eräät työt eivät koskaan lopu esim. seuraavasti: Tietyn xx projektin tekeminen, kuitenkin palvelussuhde päättyy viimeistään pp.kk.201x.
4. Työn kausiluontoisuus: kausiluonteisia töitä ovat esim. ulkosalla hoidettavat uimarantojen valvojat tai viheralueiden ruohon leikkaajat. Huomioi nimikkeen sopivuus käyttäessäsi ko. perustetta.
5. Harjoittelu: työvoimapoliittinen työllistetty on harjoittelua.
6. Avoinna olevaan **virkaan** kuuluvien tehtävän hoidon järjestäminen: siis ko. kohta koskee siis vain virkoja, ei työsopimussuhteisia. Jos viranhaltija irtisanoutuu ja hänen lähtönsä jälkeen saadaan joku hoitamaan ko. virkatehtäviä, hänen määräaikaaisuutensa peruste on avoinna olevan viran tehtävien hoitaminen.
7. Määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty laissa tai asetuksessa: laissa on määräyksiä tietyistä tehtävistä, joissa voisi olla määräaikainen. Tällainen tehtävä kunnassa voisi olla esim. kunnanjohtaja.
8. Muu peruste: muu peruste on aina yksilöitävä esim. organisaatiomuutos tietyn ajan pp.kk.vv – pp.kk.vv. Ko. aikamäärä ei voi olla vuosia kuin erikoistapauksissa. Toinen hyvä kriteeri on esim. tehtävien hoitamisjärjestelyt aikana pp.kk.vv – pp.kk.vv tai tehtävien vakiinnuttamattomuus.

Jos mikään ko. 1 - 8 perusteista ei tunnu käyvän, silloin ei ole lain mukaista määräaikaaisuuden perustetta ja ko. palvelussuhde on siis voimassa ja täytettävä toistaiseksi.

Määräaikaista palvelussuhdetta työnantaja ei voi irtisanoa ilman irtisanomispäätöstä, jota ei ole kunnan sopimusohjassa.

Lähteet: TSL 1. luku 3. §, 6. luku 1.§ ja KVhL 3. §.

Tämä ohje on pysyväisohje HR-käsikirjassa.

Kirkkonummen kunta noudattaa Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeita perhevapaista. Liitteenä 2-1 on Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohje. Samoin tilapäisen hoitovapaan ohjeet ovat KVTES:n mukaiset. Opintovapaasta ja muista vapaista noudatetaan KVTES:n muut virka- ja työvapaat sekä opintovapaalain määräyksiä.

Osa-aikaeläkkeen säännöt ovat suoraan laista. Tässä Kevan sivuilta otettu ohje (27.2.2015, editoitu L. Sieviläinen):

”Osa-aikaeläke voidaan myöntää henkilölle, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Ennen vuotta 1954 syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 60 vuotta. 1954 ja sen jälkeen syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 61 vuotta.

Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä, jos

- on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön ja on ollut kunta-alalla, valtiolla, kirkolla tai Kelassa kokoaikatyössä 6 kuukautta välittömästi ennen osa-aikatyöhön siirtymistä ja

ansiot ovat olleet vähintään 1 363 e/kk vuoden 2015 tasossa (perhepäivähoitajalla ja perhehoitajalla 1 192,60 e/kk)

- on saanut saman eläkelain piiriin kuuluvassa tehtävässä palkkaa osa-aikaeläkkeen alkamisvuotta edeltävien 5 kalenterivuoden aikana ainakin 3 kalenterivuonna vähintään 16 356 e/v vuoden 2015 tasossa (perhepäivähoitajalla ja perhehoitajalla 14 311,20 e/v)
- on sopinut osa-aikatyön järjestelyistä työnantajan kanssa
- et saa mitään lakisääteistä työeläkettä (perhe-eläke tai itse maksettu vapaaehtoinen eläke ei kuitenkaan estä osa-aikaeläkkeen saamista).

Osa-aikatyössä saa ansaita 35 - 70 % kokoaikatyön vakiintuneesta ansiotasosta. Vakiintunut keskiansio lasketaan osa-aikaeläkkeen alkamista edeltäneiden viiden kalenterivuoden ansioista. Työaika ja ansiot pitää alentua samassa suhteessa. Työstä ei voi olla poissa yhdenjaksoisesti yli kuutta viikkoa, poissaoloaikaan ei kuitenkaan lasketa vuosi- tai sairauslomaa.”

Joustavista työaikajärjestelmistä kunnalla on käytössä liukuva työaika KVTES:n liitteen 15 mukaisesti.

3. Yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta

Tämä osuus päivittyy vuosittain ja voidaan tuoda yhdessä koulutusosion, luvun 4 kanssa vuoden alussa yhteistoimintaryhmään ja henkilöstöjaostoon.

Varhaisella välittämällä työkykyä mukaan ”esimies käy mallin mukaiset keskustelut, kun yksittäinen henkilö on ollut poissa kolme sairauspoissaolojaksoa viimeisten kolmen kuukauden aikana tai 20 sairauspoissaolopäivää kalenterivuoden aikana. Työnantajan on lain mukaan ilmoitettava poissaoloista työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun työntekijällä on kalenterivuoden aikana ollut yhteensä 30 sairauspoissaolopäivää. HR-yksikkö tekee tämän ilmoituksen keskitetysti.

Kun sairauspäivärahaa on maksettu 60 päivältä, Kela selvittää, voisiko kuntoutuksesta olla apua työntekijän sairauteen ja työhön palaamiseen. Selvitys edellyttää B-lausuntoa, jonka kirjoittaa työterveyslääkäri tai muu hoitava lääkäri.

Työntekijä toimittaa Kelaan työterveyshuollon lausunnon jäljellä olevasta työkyvystään viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä. Kela muistuttaa työntekijää asiasta kirjeellä, jolloin työntekijän velvollisuus on ottaa yhteys työterveyshuoltoon lausunnon saamiseksi. Päivien lukumäärä lasketaan kumulatiivisesti kahden vuoden ajalta. Työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työterveyshuollon lausunto tulee toimittaa siitä huolimatta, että päätöksessä päivärahaa olisi päätetty myöntää pitemmälle ajanjaksolle. Sairauspäivärahan maksu katkeaa 91 päivän kohdalla, mikäli työterveyshuollon lausuntoa ei ole toimitettu Kelaan. Kela ohjeistaa lausunnon toimittamisesta päivärahapäätöksissä ja niiden liitteinä lähetettävissä asiakirjoissa.”

Uudelleensijoituskoordinaattorit tulevat apuun silloin kun lääketieteellisistä syistä (lääkärin todistus), joudutaan työtä helpottamaan ja/tai henkilö uudelleen sijoitetaan omalle toimialalle tai toiselle toimialalle.

Kuntoutusmahdollisuudet ovat TYK ja ASLAK–kuntoutukset palkallisena. Myös muihin kuntoutuksiin voi hakeutua, jolloin palkan sijaan Kela voi maksaa kuntoutusrahaa. Tällöin kuntoutusrahojen selvittely jää työntekijän vastuulle.

Terveystalon mukaan kohonnut työkyvyttömyyden riski on 78 henkilöllä vuoden 2014 terveystalokyselyjen (N=266) perusteella. Kunnan työkykyriskit ovat taulukossa 13.

Taulukko 13. Kirkkonummen kunnan työkykyriski vuonna 2014 (n=266). Lähde Terveystalo.

Aihealue	Punaiset		Keltaiset		Vihreät	
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%
Kipu ja fyysisen toiminnan haitta	3	7 %	13	31 %	26	62 %
Mieliala	2	5 %	1	2 %	39	93 %
Uni ja vireystila	2	5 %	10	24 %	30	71 %
Hyvinvointi työssä	1	2 %	4	10 %	37	88 %
Ennuste työkyvystä	3	7 %			39	93 %

Painonhallinta (BMI)	5	12 %	15	36 %	22	52 %
Liikunta			2	5 %	40	95 %
Diabetesriski	5	12 %	11	26 %	26	62 %
Päihteet					42	100 %
Tupakointi			2	5 %	39	93 %
Itse ilmoitetut sairaudet			23	55 %	19	45 %
Itse ilmoitetut oireet			25	60 %	17	40 %
Näköongelmat	3	7 %	10	24 %	28	67 %
Kuulo-ongelmat	3	7 %			39	93 %

Päivähoidossa kiinnitetään huomiota työn psykofyysiseen kuormittavuuteen. Fyysistä kuormittavuutta on lievennetty työergonomisin ratkaisuin, mm. uusimalla päiväkotien kalustusta. Myös työfysioterapeuttien työpaikkakäynnit ovat keskittyneet työergonomiaan.

Osaamisen ylläpitämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota ja kohdennettua täydennyskoulutusta, jotta uusiin osaamishaasteisiin voidaan vastata, koska työn koettu kuormittavuus on vahvasti riippuvainen siitä, vastaako työntekijän osaaminen työlle asetettuja tavoitteita ja vaatimuksia.

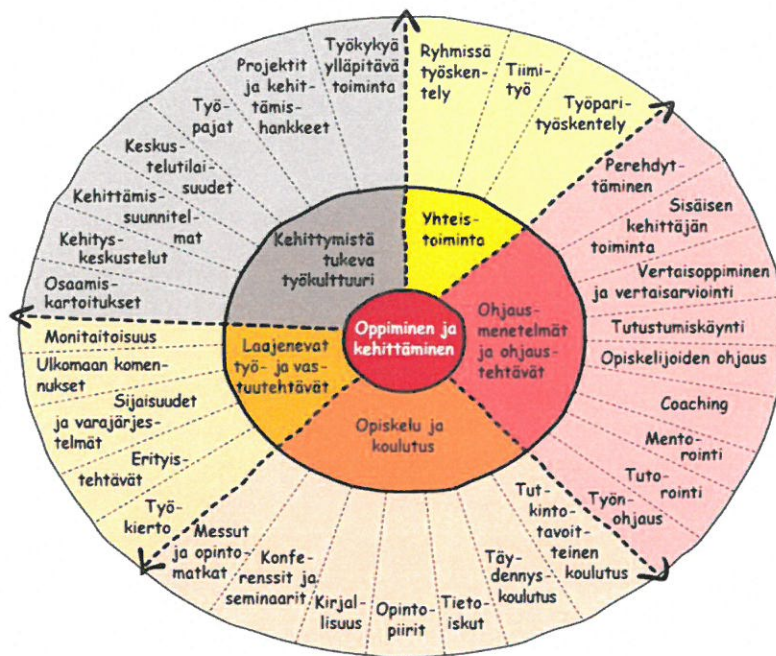
Johtamiseen panostetaan ja henkilöstön toimenkuvien räätälöinti on esimiesten johtamisosaamista henkilöstön, myös ikääntyvien, työkyvyn ylläpitämisessä. Esimiesten on kehityskeskusteluissa kartoitettava toiveet esim. tehdä lyhennettyä työaika. Ikääntyvien kokemukset olisi hyödynnettävä kuntaorganisaatiossa; työn kierron mahdollistaminen, asiantuntijatehtävissä toimiminen jne. Terveystarkastukset suunnattava ennaltaehkäisevämpään ja yksilöstä välittävään muotoon niin että mahdolliset sairaudet, puutostilat tai muut ikääntymisen tuomat tarpeet todetaan ajoissa. Tämä vaatii esimiehille ja johdolle annetaan mahdollisuus varata aikaa keskusteluihin ja arjen kanssakäymiseen.

Henkilöstöstrategian mukaan sähköisten järjestelmien osaamisvajeen poistamiseksi on tarjolla 10 kappaletta atk-koulutuksia. Näistä hyötyvät yleensä ikääntyneemmät työntekijät.

Henkilöstöyksikkö osallistuu Työterveyslaitoksen tutkimushankkeeseen, Työn Imua. Sinne on saatu 20 henkilöä 55+ ja henkilöstöyksikkö voi kehittää jaksamisohjelmaa ikääntyville työntekijöilleen henkilöstöstrategian 2016 tavoitteen mukaisesti. Sama hanke jatkuu vuonna 2016.

Kolmas hanke on Terveystalon suunnittelussa oleva KiKu-Tules projekti. Näillä toimenpiteillä pyritään pitämään työkyvyttömyysuhan alaiden ja ikääntyvien työntekijän työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta ajan tasalla.

Kuvan 3 mukaan meillä on iso työ kehittää erilaisia toimintamalleja ja menetelmiä. Vuoden 2016 henkilöstöstrategiassa meillä on tavoitteena eri-ikäisille suunnatun ikäohjelman tekeminen.



Kuva 3. Työssä oppimisen ja kehittämisen vaihtoehtoja Heljä Hätösen mukaan.

4. Arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä

Tämä osa on nk. koulutussuunnitelma ja se voidaan laatia muusta suunnitelmasta erillisenä.

Kirkkonummen kunnan työnantajan tarpeena on kouluttaa motivoitunut ja osaava henkilöstö. Luonnollisesti muut tarpeet on vastata kuntalaisten tarvitsemiin palvelutarpeisiin oikea-aikaisesti ja sopivalla kustannustehokkaalla tavalla.

Ensimmäinen koulutuskorvaushakemus on tehty ja lähetetty vuoden 2014 osalta 28.1.2015 (taulukko 14). Hakemuksessa oli koulutuspäivittäin laitettu henkilölukumäärät vuoden 2014 koulutuksista. Huolestuttavaa on se, että yli puolet henkilöstöstä ei ole saanut koulutusta edes yhden päivän koulutusta. Tilanne ei ole ihan näin huono, koska alle 6 tunnin koulutuksista ei saa korvausta ja niitä ei ole laskettu.

Koulutuskorvausten palautusmäärä oli 43 146,54 € euroa. Se palautettiin vuodelle 2014.

Taulukko 14. Koulutuspäivien lukumäärät koulutuskorvaushakemuksessa vuodesta 2014.

Koulutus- päivien lkm	Hlö- lkm	Koulutus- päiviä yht.
1	310	310
2	198	396
3	527	1 581
Yhteensä	1 035	2 287
Koko hlölkkm ilman yli 6 tunnin koulutusta	2 184	1 149 52, 6 %

Kunnan yhteistoimintaryhmässä 29.1.2015 on ollut koulutusesitykset sekä otsikkotasolla että osa jo tarkkoina koulutustietoina. Kunnallinen työmarkkinalaitos on suositellut otsikkotasoja, joiden alle sitten kaikki koulutukset voivat mahtua.

Esimiehitä pyydettiin esimieskirjeen kautta koulutustarpeiden yhteenvetoja, joiden avulla voitaisiin suunnitella vuoden 2015 koulutuksia. Saadut yhteenvedot on otettu huomioon.

Tavoitteet vuodella 2015

- Edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin ja työurien pidentymistä, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä
- Saada kaikille 18 tuntia eli 3 koulutuspäivää täyteen vuonna 2015 henkilöstöstrategian ja käyttösuunnitelman sitovien tavoitteiden mukaisesti.

- Määräaikaisille työntekijöille / viranhaltijoille koulutuspäivät suunnitellaan suhteessa työllistämisaikaan. Jos henkilö on 6 kuukautta töissä, hänen tulisi saada 9 tuntia koulutusta (1,5 koulutuspäivää).

Edellytys koulutuskorvaukseen on, että koulutusajalta on maksettu palkkaa. Lisäksi joka kerran kun koulutussuunnitelmaa muuttaa, on se vietävä aina yhteistoimintaryhmään ennen henkilöiden koulutusten alkamista. Koulutukset voivat olla jommallakummalla kotimaisella kielellä eli niitä ei tarvitse olla kummallakin kielellä, vaan riittää toinen. Koulutukset voivat olla sisäisiä tai ulkoisia ja niiden ei tarvitse maksaa.

Vuoden 2015 yhteistoiminnassa olleiden koulutukset voi tarkistaa Majakasta. Jokaisen toimialan yhteistoimintasihteerin velvollisuus on laittaa hyväksytyt koulutukset sinne. Asiasta tullaan lähettämään ohje toimialoille.

Koulutukset viedään aina WebTallennuksen kautta esimiehen hyväksyttäväksi vuonna 2015. Enää ei tarvita moninkertaista kirjanpitoa.

Työttömyysvakuutusrahasto hallinnoi tätä maksu- ja palautusasiaa ja ko. korvaus vähennetään kunnan maksamista työttömyysvakuutusmaksuista.

Ensimmäisessä kunnan yhteistoimintaryhmässä oli alustavat koulutusotsikot ja aiheet. Perusturva on päivittänyt oman aiheensa. Ko. koulutukset ovat liitteessä 4-1.

5. Seuranta

Tavoitteena on, että jokainen esimies käy tulos- ja kehityskeskustelussa läpi yksittäisten henkilöiden tarpeesta lähtevät koulutustarpeet. Ko. keskustelun yhteenveto pitää työntekijän viedä WebTallennukseen ja esimiehen hyväksyä se. Tällöin henkilöstöyksikkö voi kerätä koulutustarpeet joulukuussa ja tehdä koulutussuunnitelma osion. Kuvassa 4 on ehdotettu vuosikello asian järjestämiseksi.



Kuva 4. Henkilöstö- ja koulutussuunnittelun vuosikello.

Liite 5 -1 on henkilöstösuunnitelman suunnittelualusta (1. sivu), jota jokainen toimiala pitää yllä. Pohja laitetaan yhteen paikkaan esim. y-asemalle, johon muutokset päivitetään nimettyjen henkilöiden toimesta. Ko. suunnittelupohja tulee olemaan talousarvion liite.

Vakanssien lukumäärän kehitys vuonna 2015 talousarviosuunnitelman lisäksi on vielä auki. Jos siivous- ja ruokahuollon kilpailutusten työ tulee omaksi toiminnaksi, niin vakituisten määrä nousisi 17 (7 + 10) vakanssilla. Muita uusia suunnitelmia ei ole tiedossa vuonna 2015.

Seurannan yhteenveto:

- Luku1 tilastot ovat seuraavan kerran vuoden 2015 henkilöstökertomuksessa.
- Luku 2 päivittyy henkilöstöjaoston päätösten kautta ja päivitetyt ohjeet luetellaan henkilöstökertomuksessa (seuraavan kerran vuoden 2015).
- Luku 3 ja 4 ovat jokaisen vuoden alussa yhteistoimintaryhmässä ja sen jälkeen henkilöstöjaostossa.
- Luku 5 seuranta päivittyy henkilöstökertomuksessa (seuraavan kerran vuoden 2015). Sen osa henkilöstösuunnitelman suunnittelualusta, jossa on vakanssitaulukko (vanhat ja uudet) päivitetään talousarvioehdotusta varten (liite 5-1).

Osa-aikaisten henkilöiden nimikejakauma

Liite 1-1

HENKILÖSTÖN RAKENNE		Henkilöiden lukumäärä		
Organisaatiotaso 1	Nimike	Mies	Nainen	Yhteensä
Perusturva	ERIKOISHAMMASLÄÄKÄRI		1	1
Perusturva	FYSIOTERAPEUTTI		4	4
Perusturva	HAMMASHOITAJA		2	2
Perusturva	HOITAJA		3	3
Perusturva	KERHO-OHJAAJA		3	3
Perusturva	LÄÄKÄRI	2		2
Perusturva	SAIRAAHOITAJA		9	9
Perusturva	SOSIAALITYÖNTEKIJÄ		3	3
Perusturva	TERVEYDENHOITAJA		5	5
Perusturva	TERVEYSKESKUSLÄÄKÄRI	1	2	3
Perusturva	VASTAAVA SAIRAAHOITAJA		1	1
Perusturva	TERVEYSKESKUSHAMMASLÄÄKÄRI		1	1
Perusturva	PERUSHOITAJA		2	2
Perusturva	TYÖPAJAN TYÖNTEKIJÄ	1		1
Perusturva	LÄHIHOITAJA		3	3
Perusturva	KOULUTUSYLILÄÄKÄRI		1	1
Perusturva	LÄHIHOITAJA-PERUSHOITAJA		1	1
Perusturva	TERVEYSSOSIAALITYÖNTEKIJÄ		1	1
				46
Sivistystoimi	ILTAVAHTIMESTARI	3	1	4
Sivistystoimi	JOHTAVA OPETTAJA		1	1
Sivistystoimi	KIRJASTOVIRKAILIJA		1	1
Sivistystoimi	KOTITALOUDEN LEHTORI		1	1
Sivistystoimi	KOULUKURAATTORI		1	1
Sivistystoimi	KOULUSIHTTEERI		2	2
Sivistystoimi	LASTENHOITAJA		4	4
Sivistystoimi	LASTENTARHANOPETTAJA		1	1
Sivistystoimi	LUKION LEHTORI		1	1
Sivistystoimi	PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAAJA		1	1
Sivistystoimi	PÄIVÄKOTIAPULAINEN		8	8
Sivistystoimi	SUUNNITTELIJA		1	1
Sivistystoimi	TOIMISTOSIHTTEERI		2	2
Sivistystoimi	KUVATAIDEKOULU TUNTIOPETTAJA		1	1
Sivistystoimi	PÄÄTOIMINEN TUNTIOPETTAJA	9	19	28
Sivistystoimi	VAHTIMESTARI	1		1
Sivistystoimi	KOULUNKÄYNTIÄVUSTAJA	6	72	78
Sivistystoimi	RYHMÄÄVUSTAJA		2	2
Sivistystoimi	PÄIVÄHOITAJA		4	4
Sivistystoimi	KIRJASTOAVUSTAJA	1		1
Sivistystoimi	KUVATAIDEOPETTAJA		1	1
Sivistystoimi	PROJEKTIKOORDINAATTORI		1	1
Sivistystoimi	ILTAPÄIVÄKERHON OHJAAJA	1	2	3
				148
Yhdyskuntatekniikka	LAITOSHUOLTAJA		7	7
Yhdyskuntatekniikka	RAKENNUTTAJAININSINÖÖRI		1	1
Yhdyskuntatekniikka	SUUNNITTELUAVUSTAJA		1	1
Yhdyskuntatekniikka	TOIMISTOSIHTTEERI		1	1
Yhdyskuntatekniikka	VESIHUOLTOINSINÖÖRI		1	1
Yhdyskuntatekniikka	RAVITSEMISTYÖNTEKIJÄ	1	2	3
				14
koko kunta yhteensä				208

64 vuotta täyttävät ja mahdollisesti eläköityvät

Liite 1-2

Nimikkeet 64 v täyttävät	2015-2016	2017-2020	2021-2025	2026-2030
Aluehoitaja		2	4	3
Arkistosihiteeri		1		
Asianhallintapäällikkö			1	
Autolähetäjä				1
Autonkuljettaja				1
AVDELNINGSCHEF			1	
BARNSKÖTARE-DAGVÅRDARE			1	
Biologian lehtori			1	1
CHEF FÖR DAGVÅRD O UTBIL				1
CHEF FÖR HEMVÅRDSOMRÅDE				1
Elinkeinotoimenjohtaja				1
Englanninkielen lehtori			8	
ERIKOISLÄÄKINTÄVOIMISTEL			1	
Erytyspv. Hoidon koordin.		1		
Etuuskäsittelijä			4	1
Farmaseutti				1
Fysioterapeutti	1	0	1	2
FÖRESTÅNDARE FÖR GRUNDSK			1	
GEMENSAM TIMLÄRARE I HUV			1	
Hallintopäällikkö		1		
Hallintosihteeri		1	1	2
Hammashoitaja/lääkäri	1	5	2	4
Hankintapäällikkö		1		
HEMVÅRDARE			1	
Henkilöstöjohtaja			1	
Henkilöstösuunnittelija		1		
Historian lehtori				1
Hoitaja		4	2	1
Huoltomestari		1	1	
Huoltomies			2	4
Huoltotyöntekijä			1	
HÄLSOVÅRDARE		1		
IT-Tukihenkilö			1	1
Johdon assistentti				1
Johtava rak.tarkastaja			1	
Järjestelmäasiantuntija			1	
Järjestelyapulainen				1
Kalustonhoitaja		1		
Kartanpiirtäjä		1		
Kartoittaja			1	
Karttakopisti			1	
Kehitysvammaohjaaja		1	4	

Keittiöpäällikkö		2	1	
Kenttämestari				1
Kerho-ohjaaja		2		
Keskusvarastonhoitaja			1	
Kielten opettaja			1	1
Kiinteistöhuoltoinsinööri			1	
Kiinteistöteknikko		1		
Kirjastovirkailija		7	3	1
Kirvesmies				3
Kodinhoitaja		1	1	1
Kokki		2	1	3
Kotivastustaja	1	1	1	
Kotihoidon alue-esimies		1		
Kotitalouden lehtori	1		2	1
Kouluemäntä		1	1	
Koulukuraattori		1		
Koulukäyntivastustaja		6	14	15
Koulusihteeri	1	5	2	3
Kulttuuritoimenjohtaja			1	
Kunnanarkkitehti				1
Kunnanjohtaja				1
Kunnanlakimies		1		
Kunnanpuutarhuri			1	
Kunnansihteeri		1		
Kunnossapitomestari				1
Kunnossapitotyöntekijä		1		
Kuntatekniikkapäällikkö			1	
Kuntoutusohjaaja			1	1
Kuntoutussuunnittelija				1
Kuvaamataidon lehtori		1		2
KVV-Tarkastaja				1
Laitosmestari		1		
laskentasihteeri			1	
Lastenhoitaja		6	6	3
Lastentarhanopettaja	2		11	13
Lastenvalvoja	1			
Liikunnan lehtori	1		2	1
LOKALVÅRDARE				1
Lukion kielten opettaja/opettajat			2	
Lukion opettaja				1
Luokanopettaja/erityisopettaja	3	27	17	3
Luokanopettajat				16
Lupa-arkkitehti			1	
Lähihoitaja, perushoitaja	6	16	17	13
Lääkäri				1

Maankäyttökentän johtaja				1
Maanrakennusmies	1			1
Maarakennusmestari				1
Matemaattisten aineiden opettaja				2
Matematiikan lehtori		2		
Mielenterveyspalvelujen johtaja	1			
Mittausteknikko				1
Mittaustyön johtaja				1
Musiikkiopetus	10	9		2
Nuoriso-ohjaaja		1		1
Nuorisotoimen johtaja		1		
Oppilaanohjauksen lehtori	1			
Osastonhoitaja	2	3		3
Osastosihteeri	1			1
Paikkatietoinsinööri				1
Pajaohjaaja	1			1
Palvelupisteen esimies				1
Palvelusihteeri	2	2		4
Perheohjaaja				2
Perushoitaja	2	2	5	3
Peruskoulun lehtori			2	
Perusturvajohtaja	1			
Psykologi	2	1		2
Puheterapeutti	1			
Puistoalueidenhoitaja				2
Päihdehuollon johtaja				1
Päihdeterapeutti				1
Päivähoitaja			6	11
Päiväkodin johtaja	2	4		4
Päiväkotiapulainen	5	9	8	6
Päätoimen tuntiopettaja				4
Rakennusmestari				1
Rakennustarkastaja	1			
Rakennustöiden valvoja			1	
Ravitsemistyöntekijä	3	2	6	5
Rehtori	2	1	7	4
Ruokapalvelujohtaja		1		
Ruokapalveluohjaaja			1	
Ryhmäavustaja	1		3	3
Sairaanhoidtaja	3	5	10	13
Siivooja/laitoshuoltaja	1		12	9
Siivouspäällikkö				1
SIIVOUSTYÖNJOHTAJA			2	
Siivoustyön ohjaaja				1

Sivistystoimenjohtaja	1			1
SKOLHUSMOR				1
Sosiaalityöntekijä	3	3	8	1
Sovellusneuvoja		1		
SPEC.BARNTRÄDGÅRDSLÄRARE				1
Suuhygienisti			2	1
Suunnittelija	1	4	1	
Taluspäällikkö				1
Tekninen avustaja				1
Teknisen työn opettaja				1
Tekstiilityön lehtori				1
terveydenhoitaja	1	3	6	1
Terveyskeskus avustaja			1	1
Terveyskeskuslääkäri	2	5	4	3
Tietohallintopäällikkö			1	
Toimintaterapeutti				2
Toimistosihtööri	1	4	2	4
Tonttirekisterinhoitaja				1
Työkeskuksen johtaja				1
Työllistymisyksikön joht.		1		
Vahtimestari	1	1	6	3
Vapaa-aikasihtööri			1	
Varastoapulainen			1	
Varhaiskasvatuksen johtaja		1		
Vastaava talonrakennusmies	1			
Velkaneuvoja				1
Verkostotyöntekijä			1	
Vesihuoltoasentaja			2	1
Vesihuoltoinsinööri		1		
Vesilaitoksen käyttöpäällikkö				1
Vieraiden kielten lehtori				2
VÅRDARBETSDIREKTÖR				
Väestönsuojan valvoja			1	
Välinehuoltaja	1	1		
Yhdyskuntatekniikan johtaja				1
Yhteispäätoiminen tuntiopettaja		1		
Ylihoitaja			1	
Ylilääkäri				1
Ympäristösuunnittelija			1	
Äidinkielen lehtori			1	2
Yhteensä	47	178	260	244
Yhteensä prosenttia kunnan henkilöstöstä	2,2	8,2	11,9	11,2
Kaikki yhteensä	729	33,4	%	
Kunnan henkilöstö 31.1.2014	2 184			

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohje perhevapaista

Liite 2-1

ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ ERILAISET LAPSEN HOITOVAPAAT

30.10.2014

(1/12)

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAAN HAKEMINEN	VAPAAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämisestä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)	
ÄITIYS-VAPAA	<p>Äitiysvapaa 105 arkipäivää, alkaa 30 (-50) arkipäivää ennen laskettua synnytys-aikaa. KVhL 29 § KVTES V luku 6 § TSL 4:1–3a SVL 9:3 ja 13</p> <p>Mikäli raskaus on päätynyt aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytys-aikaa, äitiysraha-alku alkaa raskauden päätymisestä lukien ja päättyy kun etuutta on suoritettu 105 arkipäivää. SVL 9:3.1</p> <p>Äitiysraha-oikeus säilyy, vaikka lapsi kuolee tai luovutetaan pois ko. aikana. SVL 9:14</p> <p>Mikäli äiti sairastuu äitiysraha-alkualla, voi äidin oikeus päivärahaan äitiysraha-alkualla siirtyä isälle. SVL 9:13</p>	<p>Myönnetään äidille. SVL 9:2</p> <p>Päiväraha myönnetään isälle (myös ottoisille) vanhempainrahana. Etuutta maksetaan enintään siltä ajalta, jolta äiti olisi ollut oikeutettu äitiysrahaan. SVL 9:13</p>	–	<p>Ei lyhennä perheen käytettävissä olevaa äitiysraha-alkuun jälkeen alkavaa 158 arkipäivän pituista vanhempainraha-alkua. SVL 9:13 HE:147/2002</p>	<p>Haettava 2 kuukautta ennen aiottua vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, hakuaika on yksi kuukausi. KVhL 29 § TSL 4:3a</p> <p>Pyrkimys siihen, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttämisestä, alkamisesta, kestosta ja jaksottamisesta ilmoitetaan työnantajalle yhdellä kertaa (kokonaisuunnitelma). KVTES V luku 7 §</p>	<p>Ajanjakso, johon sisältyy 105 arkipäivää, 72 ensimmäistä arkipäivää palkallista, ks. KVTES V luku 8 § 1 edellytykset</p> <p>– (palvelussuhde ennen äitiysvapaa vähintään 2 kk – äitiysvapaa haettu viimeistään 2 kk ennen vapaan aloitusta alkamista – esitetty todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta)</p>	<p>Äitiysvapaa voidaan hakemuksesta varhentaa, jolloin se voidaan aloittaa aiemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytys-aikaa (aikaisintaan 50 pv ennen), jos se on tarpeen lapsen syntymän, äidin tai lapsen terveydentilan vuoksi. KVhL 29 §, TSL 4:3a</p> <p>Muutosoikeus hakemuksesta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syytä.</p> <p>Haettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 1 kk ennen muutoksen toteutumista. Perustelluna syytä pidetään sellaista ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota viranhaltija/työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virkattai työvapaa.</p>

ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ ERILAISET LAPSEN HOITOVAPAAT

30.10.2014

2 (12)

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAAN HAKEMINEN	VAPAAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämisestä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
ERITYIS-ÄITIYS-VAPAA	<p>Erityisäitiysraha-alku, voi alkaa raskauden alusta enintään äitiysraha-alkuun asti. KVhL 29 § KVTES V luku 6 § TSL 4:1, SVL 9:4–5</p>	<p>Edellytykset Oikeus vanhempainrahaan äitiyslomakaudella siirtyä sen jälkeen, kun äidin oma sairaus on kestänyt vähintään sairastumispäivän lisäksi 9 arkipäivää. SVL 9:13</p> <p>Myönnetään äidille. SVL 9:4</p>	–	<p>Ei määrääaikaa. Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä kunnan toimivaltaiselle viranomaiselle Kelan todistus erityisäitiysrahaan myöntämisestä. KVTES V luku 6 § 3</p>	<p>Työnantajan on ensisijaisesti poistettava työntekijän/viranhaltijan työtehtävissä tai työoloissa olevat tekijät, jotka vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, jos niitä ei voida poistaa seuraavaksi siirto muihin töihin ja viime kädessä vapautus. KVhL 14.2 § ja 29 § TSL 2:3.2, SVL 9:4 Palkaton. KVhL 29 §, TSL 4:8 KVTES V luku 6 § 2</p>	<p>Tällainen perusteltu syy on esim. lapsen tai toisen vanhemman vakava sairastuminen tai kuolema taikka avioero. Perusteltu syy ei yleensä ole esim. toiselle paikkakunnalle muuttaminen, toisen palvelussuhteen syntyminen tai toisen vanhemman työttömyys. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että viranhaltija tai työntekijä palaa virantoimitukseen tai työhön.</p> <p>Voit palata oman työnantajan palvelukseen, jos vaara poistettu tai järjestetty muuta työtä.</p>

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
ISYYS-VAPAA Koskee niitä perheitä, joissa erityis-äitiysraha, äitiysraha tai adoptio-perheissä vanhempainraha on alkanut 1.1.2013 jälkeen.	Isyyysvapaa enintään 54 arkipäivää 1) 1–18 arkipäivää lapsen syntymän jälkeen samaan aikaan kuin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa enintään 4 jaksossa 2) Loput pitämättömät isyyysvapaapäivät vanhempainrahakauden jälkeen enintään 2 jaksossa SVL 9:6 ja 7 § Isyyysrahaa maksetaan uuden lapsen syntymään perustuvalla äitiys- ja vanhempainrahakaudella yhteensä enintään 42 arkipäivää siten, että päivistä voi enintään 24 arkipäivää perustua aikaisemman lapsen ja enintään 18 arkipäivää uuden lapsen syntymään. Tällöin aikaisemman lapsen syntymään perustuvat isyyysraha-päivät on pidettävä yhdessä jaksossa. SVL 9:7§ 2 mom.	Myönnetään isälle ja ottoisalle. Rekisteröidyn parisuhteen osapuolella on oikeus isyyysvapaaseen sukupolestaan riippumatta, jos hän adoptoi puolisonsa lapsen tai adoptiolapsen, joka ei ole vuotta vanhempi. SVL 7:17 §		Vapaasta on ilmoitettava 2 kk ennen sen aiottua alkamista. KVHL 29 § TSL 4:3a Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa. Kokonaissuunnitelmasta ks. edellä äitiysvapaa.	Isyyysvapaa on pidettävä ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta tai ottolapsen hoitoon ottamisesta kulunut 2 vuotta. Isän vapaita ei voi siirtää äidille. SVL 7:7 § Isyyysvapaa on palkallinen 6 ensimmäisen arkipäivän osalta. KVTES V luku 9 § edellytykset: – palvelussuhde ennen isyyysvapaata vähintään 2 kk, – isyyysvapaata on haettu viimeistään 2 kk ennen vapaan aiottua alkamista (jos haetun vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen aiottua alkamista), – työnantajalle esitetään lääkäriin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymisestä). Tarkemmat ohjeet yleiskirjeessä 25/2011 ja KT:n nettisivuilla: http://www.kt.fi/fi/sopimukset/kvtes/vuosiooma-javapaat/Sivut/palkallinen-isyyysvapaa.aspx	Hakemuksesta mahdollista varhentaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohtaa (tarve lapsen syntymän tai lapsen, äidin, isän terveydentilan vuoksi). Muutosta haettava työnantajalta niin pian kuin mahdollista. KVHL 29 § TSL 4:3a Muutosoikeus hakemuksesta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syyistä. (ks. edellä äitiysvapaa.) Haettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 1 kk ennen muutoksen toteuttamista. KVHL 29 § TSL 4:3a Isyyysvapaiden pitämistä ei estä perheeseen syntyvä tai adoptoitu uusi lapsi.

sek1401-perhevapaatluukko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
ISYYS-VAPAA Koskee niitä perheitä, joissa erityis-äitiysraha, äitiysraha tai vanhempainraha on alkanut vuoden 2012 puolella, vaikka lapsi olisi syntynyt vuonna 2013.	1) Isyyysrahakausi enintään 18 arkipäivää joko äitiys- tai vanhempainrahakaudella, ottoisä vanhempainrahakaudella. KVHL 29 § KVTES V luku 9 § TSL 4:1 SVL 9:7 2) Isäkuukausi: Kun isä/ottoisä käyttää vanhempainrahakaudesta vähintään 12 viimeistä arkipäivää, isä/ottoisä saa 1–24 ylimääräistä arkipäivää vapaata. Tätä yhdenjaksoista kautta kutsutaan isäkuukaudeksi. Isäkuukauden pituus on siten 13–36 arkipäivää. SVL 9:10a Myös ottoisällä on oikeus isäkuukauteen.	Myönnetään isälle ja ottoisalle. Myönnetään isälle ja ottoisalle, a) jos vanhempainrahaa tai osittaisista vanhempainrahaa on suoritettu isälle/ottoisalle vähintään viimeiset vanhempainrahakauden 12 arkipäivän yhdenjaksoisesti tai b) 12 vanhempainrahapäivältä siirrettyä SVL 9 luku 10a §:n 1 mom:n mukaisesti. Ks. jäljempänä vanhempainraha. SVL 9:10a		Ilmoitettava 2 kk ennen vapaan aiottua alkamista. KVHL 29 §, TSL 4:3a Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa. Kokonaissuunnitelmasta ks. edellä äitiysvapaa.	Enintään 4 erillistä yhdenjaksoista kautta joko äitiys- tai vanhempainrahakaudella, ottoisä vanhempainrahakaudella. SVL 9:7 Osittain palkallinen (vuoden 2012 alusta lukien): Isyyysrahakauden isyyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 6 ensimmäisen arkipäivän osalta. Ks KVTES V luku 9 § edellytykset. – (palvelussuhde ennen isyyysvapaata vähintään 2 kk, – isyyysvapaata on haettu viimeistään 2 kk ennen vapaan aiottua alkamista (jos haetun vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen aiottua alkamista), – työnantajalle esitetään lääkäriin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymisestä).	Hakemuksesta mahdollista varhentaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohtaa (tarve lapsen syntymän tai lapsen, äidin, isän terveydentilan vuoksi). Muutosta haettava työnantajalta niin pian kuin mahdollista. KVHL 29 §, TSL 4:3a Muutosoikeus hakemuksesta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syyistä. (ks. edellä äitiysvapaa.) Haettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 1 kk ennen muutoksen toteuttamista. KVHL 29 §, TSL 4:3a Huom! Jos perhe saa toisen lapsen, niin että uusi vanhempainpäivärahakausi alkaa ennen kuin siirretty isäkuukausi on pidetty, isäkuukausi peruuntuu eikä Kela voi maksaa päivärahoja.

sek1401-perhevapaatluukko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI ==> LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
	<p><i>Rekisteröidyn parisuhteen osapuolella, joka adoptoi puolisonsa lapsen tai ottolapsen, on sukupuolestaan riippumatta oikeus isäkuukauteen.</i></p> <p><i>Naiselle myönnettävää isäkuukautta kutsutaan isäkuukautta vastaavaksi etuudeksi. ks. SVL 9:16 ja 9:17</i></p>		–		<p><i>Tarkemmat ohjeet yleiskirjeessä 25/2011 ja KT:n nettisivuilla: Sopimukset/ KVTES/ Vuosiloma ja vapaat / Palkallinen isyysvapaa</i></p> <p><i>Isäkuukauden voi pitää heti vanhempainrahajakson loppuessa tai siirtää sen myöhempään ajankohtaan. Isäkuukausi on pidettävä ennen kuin on kulunut 180 kalenteripäivää (n. 6 kuukautta) viimeisestä vanhempainrahapäivästä.</i></p> <p>SVL 9:10a TSL 4:8, KVHL 29 § KVTES V luku 9 §</p>	

sek1401-perhevapaatluukko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI ==> LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
VANHEMPAINVAPAA	<p><i>Vanhempainrahakausi 158 arkipäivää välittömästi äitiysrahakauden päätyttyä. KVHL 29 §, TSL 4:1 SVL 9:8, 10 § KVTES V luku 6 §</i></p> <p><i>Vanhempainrahan suorittamisaikaa pidennetään 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohden silloin, kun lapsia on syntynyt samalla kertaa useampia kuin yksi. SVL 9:10</i></p> <p><i>Jos äitiysrahakausi on alkanut aiemmin kuin 30 pv ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahakausi pitenee vastaavasti. SVL 9:10</i></p> <p><i>Vanhempainrahaoikeus päättyy, jos lapsi luovutetaan pois. Lapsen kuollessa vanhempainrahaa suoritetaan 12 arkipäivältä lapsen kuolinpäivän jälkeen, enintään kuitenkin vanhempainrahakauden loppuun. SVL 9:14</i></p>	<p><i>Myönnetään äidille ja/ tai isälle vanhempien sopimuksen mukaan (ei samanaikaisesti, lukuun ottamatta 60 päivän jatko-osaa monikkoperheessä). SVL 9:8, 10 §</i></p> <p><i>Vanhempainvapaa rekisteröidyssä parisuhteessa ks. SVL 9:16 ja 9:17</i></p>	<i>Toiselle puolisolle myönnetty vanhempainraha vähentää toisen oikeutta. SVL 9:8</i>	<p><i>Ilmoitettava viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.</i></p> <p><i>Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollista, oikeus jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista. KVHL 29 §, TSL 4:3a</i></p> <p><i>Kokonaissuunnitelmasta ks. edellä äitiysvapaa.</i></p>	<p><i>Enintään kaksi jaksoa kummallekin vanhemmalle KVHL 29 § TSL 4:1</i></p> <p><i>Jakson vähimmäispituus 12 arkipäivää. Monikkoperheissä pidennysjakso voidaan pitää vanhempainrahakauden jatkona tai myös vaihteellisesti äitiys- tai vanhempainrahakaudella, jos molemmat vanhemmat osallistuvat yhtä aikaa lapsiensa hoitoon. SVL 9:8, 10 §</i></p> <p><i>Palkaton. KVHL 29 §, TSL 4:8 KVTES V luku 6 § 2</i></p>	<i>Muutosoikeus ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syystä (= muutos lapsen hoitamisedellytyksissä, ks. edellä äitiysvapaa). Muutosta haettava työnantajalta niin pian kuin mahdollista, viimeistään 1 kk ennen muutoksen toteuttamista.</i>

sek1401-perhevapaatluukko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
VANHEMPAINVAPAA (alle 7-vuotias ottolapsi)	<p>Vanhempainrahakausi jokaiselta arkipäivältä, jonka hoito jatkuu kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää, kuitenkin vähintään 200 arkipäivää. SVL 9:12 11 §</p> <p>Vanhempainrahan suorittamisaikaa pidennetään 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohden silloin, kun ottolapseksi on samanaikaisesti otettu yhtä useampi lapsi. KVhL 29 § TSL 4:1 SVL 9:12</p>	<p>Myönnetään äidille tai isälle (ei samanaikaisesti, lukuun ottamatta 60 päivän jatko-osaa monikko-perheessä). SVL 9:12</p> <p>Vanhempainvapaa rekisteröidyssä parisuhteessa ks. SVL 9:16 ja 9:17</p>	Toiselle aviopuolisolle myönnetty vanhempainraha vähentää toisen oikeutta SVL 9:12	<p>Ilmoitettava mikäli mahdollista viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista.</p> <p>Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.</p> <p>Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolisoin työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollista, oikeus jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle ja viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista. KVhL 29 § TSL 4:3a</p>	<p>Kuten edellä vanhempainvapaata.</p> <p>Palkaton. TSL 4:8 KVTES V luku 6 § 2</p>	<p>Muutosoikeus hakemuksesta perustellusta syystä ennen vapaan alkamista. Perusteltu syy voi olla lapsen saamisajankohdan muuttaminen sen jälkeen, kun vapaan pitämisestä on ilmoitettu työnantajalle. Vapaan alettua muutosoikeus kuten edellä vanhempainvapaassa. TSL 4:3a KVhL 29 §</p> <p>Muutosta haettava työnantajalta niin pian kuin mahdollista.</p>

sek1401-perhevapaaalulukko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
OSITTAINEN VANHEMPAINVAPAA	<p>Vanhempainrahaa maksetaan enintään 158 arkipäivältä. KVhL 29 § TSL 4:2 SVL 9:9</p>	<p>Myönnetään molemmille vanhemmille (myös ottovanhemmille, ei yksinhuoltajille tai sellaisille perheille, joista toinen vanhempi on työelämän ulkopuolella). SVL 9:9</p> <p>Osittainen vanhempainvapaa rekisteröidyssä parisuhteessa ks. SVL 9:16 ja 9:17</p> <p>Edellytykset Molemmat vanhemmat sopivat työnantajansa kanssa samalle ajankaksolle ajoittuvasta yhtä pitkästä osa-aikatyöstä vanhempainrahakauden aikana. Molempien työaika ja palkka ovat 40–60 % alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Vanhemmat hoitavat lastaan itse, mutta lasta hoitaa kerrallaan vain toinen vanhemmista. Osittaisella vanhempainvapaalla olevan palvelussuhteen ehdot esim. palkka ja työaika määräytyvät osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan. SVL 9:9</p>		<p>Vapaan hakemisessa ei erillistä määräaikaa. Osa-puoliton sovittava asiasta. Työnantaja voi kuitenkin edellyttää, että haettava viimeistään 2 kk ennen aiotun vapaan alkamista.</p>	Vähintään 2 kk pituiseksi jaksoksi kerrallaan. SVL 9:9	<p>Muutoksesta sovittava osapuolten kesken. Jos sopimukseen ei päästä, oikeus vain perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö ja palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaa (perustellusta syystä ks. edellä äitiysvapaa). KVhL 29 § TSL 4:2</p>

sek1401-perhevapaaalulukko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä - käyttää/ei käytä)
HOITO-VAPAA	<p>Aikaa vanhempainrahakauden päättymisestä, kunnes lapsi (tai ottoplasi) täyttää 3 v.</p> <p>Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka kun lapseksi ottamisesta on kulunut 2 vuotta, enintään siihen saakka kun lapsi aloittaa koulun. TSL 4:4 §</p>	<p>Myönnetään äidille tai isälle (ei samanaikaisesti). TSL 4:3</p>	-	<p>Ilmoitettava viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista (pyrkimys kokonaisvaltaiseen suunnitteluun kuten vanhempainvapaan kohdalla). Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi.</p> <p>Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa. TSL 4:3a KVhL 29 §</p>	<p>Voidaan pitää enintään 2 jaksossa, ellei toisin sovita.</p> <p>Jakson vähimmäispituus 1 kk, ellei toisin sovita. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista voi pitää 1 jakson hoitovapaata. TSL 4:3, KVhL 29 §</p> <p>Paikaton. KVTES V luku 6 § 2</p> <p>Jos työntekijälle tai viranhaltijalle on myönnetty hoitovapaa, jonka aikana Kela myöntää uuden äitiyspäivärahan, on hänellä oikeus äitiysvapaaseen, johon sisältyy 105 arkipäivää, 72 ensimmäistä arkipäivää palkallista. KVTES V luku 8 § 1 edellytykset</p> <p>- palvelussuhde välittömästi ja keskeytymättä ennen äitiyslomaa vähintään 2 kk - äitiysvapaata haettu viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista - esitetty todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyksajasta Lisäksi: - hoitovapaan keskeytyksestä on ilmoitettu kuukautta ennen keskeytystä</p>	<p>Muutosoikeus hakemuksesta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syystä (kuten edellä äitiysvapaa).</p> <p>Uusi raskaus oikeuttaa kuitenkin hoitovapaan keskeyttämiseen siitä ajankohdasta lukien, kun työntekijän tai viranhaltijan oikeus äitiysvapaaseen alkaa (perusteltu syy).</p> <p>Uusi raskaus ei kuitenkaan oikeuta hoitovapaa keskeyttämiseen siten, että työntekijä tai viranhaltija palaa työhön.</p> <p>Muutosta haettava niin pian kuin mahdollista ja viimeistään 1 kk ennen muutostapahtumaa. TSL 4:3a, KVhL 29 §</p>

sek1401-perhevapaatulkko.docx

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAATA VÄHENTÄÄ	VAPAAN HAKEMINEN	VAPAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTA VAPAATA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä - käyttää/ei käytä)
OSITTAINEN HOITO-VAPAA	<p>Sen vuoden heinäkuun loppuun saakka, jolloin perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.</p> <p>Pidennetyt oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien sairaiden tai vammaisten lasten vanhemmilla tämä oikeus kuitenkin jatkuu lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Perusopetuslaki 25:2 KVhL 29 § TSL 4:4</p>	<p>Vanhempainrahakauden päätyttyä. Työaika 6 t/pt, 30 t/vk, ellei toisin sovita.</p> <p>Myönnetään siten, että lasta hoitaa samanaikaisesti vain toinen vanhemmista kerrallaan. Mahdollisuus siihen, että toinen hoitaa lasta esim. aamupäivät, toinen iltapäivät.</p> <p>Työnantaja voi kokonaan kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, jos vapaan myöntäminen aiheuttaa toiminnalle merkittävää haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työnjärjestelyillä. TSL 4:4 KVhL 29 §</p> <p>Edellytykset Virka/työsuhde kestänyt viimeksi kuluneen 12 kk aikana vähintään 6 kk. TSL 4:4 KVhL 29 §</p>	-	<p>Haettava viimeistään 2 kk ennen aiotun vapaan alkamista. TSL 4:4 KVhL 29 §</p>	<p>Vapaan pitämiseen ja pituudesta sovitava osapuolten kesken. Jos yksityiskohtaisista järjestelyistä mm. vapaan pituudesta ei voida sopia, työnantajan on annettava 1 jakso kalenterivuodessa, joka määräytyy hakemuksen mukaan. TSL 4:4 KVhL 29 §</p> <p>Osittaisella hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot esim. palkka ja työaika määräytyvät osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan. KVTES V luku 6 § 2, soveltamisohje</p>	<p>Muutoksesta sovitava osapuolten kesken. Jos ei voida sopia, muutosoikeus ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syystä keskeyttää noudattaen 1 kk:n ilmoitusaikaa (ks. edellä äitiysvapaa).</p>

sek1401-perhevapaatulkko.docx

ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ ERILAISET LAPSEN HOITOVAPAAAT

30.10.2014

11 (12)

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAAITA VÄHENTÄÄ	VAPAAAN HAKEMINEN	VAPAAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAAITA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
TILAPÄINEN HOITOVAPAA	4 työpäivää, joista lapsen sairastumisesta lukien kolme peräkkäistä kalenteripäivää palkallista. <i>KVTES V luku 10 §</i>	Vain toiselle vanhemmista kerrallaan. Vanhemmat tai huoltajat voivat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta ei yhtäaikaisesti. <i>TSL 4:6</i> Myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla (etävanhemmalla) riippumatta siitä, onko etävanhempi lapsen huoltaja. Etävanhemmalla oikeus, vaikka ei olisikaan sairastuessaan ko. vanhemman luona. <u>Edellytykset</u> – äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi – molemmat vanhemmat kodin ulkopuolella työssä tai toisella heistä ei muutoin tosiasiallisen esteen vuoksi mahdollisuutta osallistua hoitoon.	–	Vapaan käyttämisestä ilmoitettava heti. <i>KVTES V luku 10 §</i>	Palkallisuus, ks. edellä sarake: vapaan pituus. Myös ns. etävanhemman tilapäinen hoitovapaa on palkallinen <i>KVTES V luku 10 §</i>	

sek1401-perhevapataulukko.docx

ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINVAPAA SEKÄ ERILAISET LAPSEN HOITOVAPAAAT

30.10.2014

12 (12)

KATSO MYÖS: WWW.KELA.FI => LAPSIPERHEILLE

VIRKA-/TYÖVAPAA	VAPAAAN PITUUS	MYÖNNETÄÄN ÄIDILLE/ISÄLLE	VAPAAITA VÄHENTÄÄ	VAPAAAN HAKEMINEN	VAPAAAN PITÄMINEN JA MAHDOLLINEN PALKALLISUUS	MAHDOLLISUUS MUUTTAA VAPAAITA (koskee myönnetyn vapaan ajankohdan muuttamista, keskeyttämistä, ilmoitusta oikeuden käyttämisestä – käyttää/ei käytä)
POISSA-OLO PAKOTTAVASTA PERHE-SYYSTÄ	Tilapäinen poissaolo perhettä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja viranhaltijan tai työntekijän läsnäolo välttämätöntä. <i>KVnL 29 §, TSL 4:7</i>	Perheenjäsenelle.	–	Ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Pynnöstä esitettävä luotettava selvitys poissaolon syystä.	Palkaton.	–

Koulutusaiheet

Liite 4-1

ASTA-palvelu (jompikumpi päivän tilaisuuksista on pakollinen esimiehille)

Kirkkonummi-sali 16.1.2015

- klo 9.00 – 11.00 ja klo 12.00 – 14.00.

EA -kurssit

Jokainen yksikkö voi itse ostaa EA –koulutuksia, mikäli haluaa koko yksikölle koulutuksen.

Keväälle tulee vielä yksi hätäea –kurssi, johon ilmoittautuminen alkaa ma 19.1. klo 9.
Syksyllä katsellaan mahdollisesti sitten uudestaan Ea 1 –kurseja.*Esimieskekit*

Muistisääntö: toiseksi viimeisin keskiviikko n. joka toinen kuukausi

ke 21.1.15	klo 8.30 – 10.00	Rondo ja Dynasty	
ke 18.3.15	”		työaika asiat: vuosilomat, yms.
ke 20.5.15	”		henkilökohtainen lisä
ke 16.9.15			talous ja hankinnat
ke 18.11.15			työsuojelu ja työhyvinvoinnin elementit
ke 16.12.15			?

Henkilöstöyksikön järjestämät koulutukset

pvm.	aika	aihe
5.2.2015	klo 12.00–16.00	Supertiimin rakentaminen, CAF palkintojen jako, vakuutukset (muut ja lakisääteiset)
26.2.2015	klo 12.00–16.00	Turvallisuuskoulutus: työskentely toisen kotona
26.3.2015	klo 12.00–16.00	Uusi jaksotyö, vuosilomat, työaika
30.4.2015	klo 8.30–12.00	Vastuullinen työkäyttäytyminen / kommunikaatio
28.5.2015	klo 8.00–17.00	Työhyvinvointikyselyn tulokset eri toimialoille
27.8.2015	klo 8.30–12.00	Työterveyshuolto ja työsuojelu

24.9.2015	klo 12.00–16.00	Rekrytointi
29.10.2015	klo 8.30–12.00	KVTES
26.11.2015	klo 8.00–16.00	Työturvallisuuskorttikoulutus n. 30 hlö

Kesätyöntekijöiden yleisperehdytys

27.5.2015 klo 8:30 – 10:30

10.6.2015 ” -> on ehdotettu muutettavaksi 1.6.2015 klo 9 – 11.

12.8.2015 ” -> on ehdotettu muutettavaksi 1.7.2015 klo 9 – 11.

Office koulutukset keväällä 2015

25.2 klo 9-12 Word, Excel, PowerPoint, Lync ja Intra

27.2 klo 9-11 Word

4.3 klo 9-12 Word, Excel, PowerPoint, Lync ja Intra

6.3 klo 9-11 Excel

11.3 klo 9-12 Word, Excel, PowerPoint, Lync ja Intra

13.3 klo 9-11 PowerPoint

15.4 klo 9-11 Word

17.4 klo 9-11 Excel

22.4 klo 9-11 PowerPoint

6.5 klo 9-12 Word, Excel, PowerPoint, Lync ja Intra

Koulutuskokonaisuuksia

- IT, TVT ja digitalisointi
- Työhyvinvointi, työturvallisuus ja työsuojelu
- Vuorovaikutustaitojen kehittäminen
- Yleistä osaamista parantavat koulutukset
- Ensiapukurssit
- Opetussuunnitelmatyöhön liittyvät kurssit
- Oppiminen (metakognitiiviset taidot)
- Oppilaitosturvallisuus
- Johtaminen

- Kunnan omat HR – ja muut koulutukset
- Kielitietoisuus, monikielisyys, kielikasvatus, kielikurssit
- Uusia tutkimustuloksia
- Työelämätaidot
- Viestintä
- Opettajan rooli
- Ainekohtaiset taidot
- Rehtori tai esimies työnantajan edustajana
- Yhteistoiminta
- Lainsäädäntö (uusi /vanha)
- Henkilöstöasiat
- Valtiolta tulevat muutokset
- Kuntien välinen yhteistyö
- Sopimukset ja sopimusmuutokset ml. suositussopimukset
- Hallinto ja talous
- Kulttuurien kohtaaminen ja kulttuurihistoria
- Eri ohjelmistojen ja laitteiden yhteiskäyttö
- Infran rakentaminen, purkaminen ja muuttaminen
- Yhteistyökumppanien antama (yhteis)koulutus
- Laatujärjestelmien koulutus ja kehittäminen
- Ajankäytön hallinta
- Asiakaspalvelu
- Hankinnat ja kilpailuttaminen
- Yhdyskuntatekniikan työntekijöiden substanssiosaamiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät koulutukset

Perusturvan koulutussuunnitelma

Perusturvan yhteinen koulutus

Yhteinen koulutus koskee vähintään kahta tulosaluetta. Suluissa on koulutuksesta vastaava henkilö.

1. Vuosittain toistuvat sisäiset koulutukset

- Alkusammutuskoulutus 1 pv, 2 ryhmää (á 25 henkeä) noin 2000 €. Vastuhenkilö Heli Boije. Kustannus: 2000 e
- LOVE- koulutus (sähköinen verkossa tehtävä lääkehoidon koulutus ja osaamisen arviointi) Kohderyhmä: kaikki lääkehoitoa tekevät ja joille on kurssi. Menettelyt kuvattu Lääkehoidon suunnitelmissa.
 - o Kustannukset arvioilta 3000-5000e
 - o MiniLOP hankitaan erikseen sopimalla varhaiskasvatukselle ja he vastaavat kustannuksista (600e) itse
- Hygieniakoulutus (hygieniahoitaja Maria Husa) 500 e
- Lasten ja nuorten palvelut, 2 – 3 h (Koulutus lapsen oikeuksista), ½ päivän koulutus (Koulutus puheeksi ottamisesta sekä verkostomaisesta yhteistyöstä, Nurmijärven malli), kustannukset yhteensä noin 1500 e. (Sirkku Pekkarinen-Keto)
- Potilasturvallisuus jatkuu (Hannele) 2 kertaa
- Tietoturva koulutus (Arja L, Marika)
- Kansansairauksien hoito (Kaija Hannula)
- Turvallisuuskoulutus, päihde- ja väkivaltatilanteet, (Jussi Keskinen, kunta)
- Ensiapukoulutus, kunta järjestää 1- ja 2 kursseja, (Jussi Keskinen). Hannele Repo pitää hätä ensiapukertaus hoitohenkilöille. LUP järjestää koulutusta hoitohenkilöstölle ja lääkäreille ja hammaslääkäreille, (Kaija Hannula.)
- Sisäiset 2015: Itsemääräämislaki, pakolaiskoulutus, sosiaalihuoltolaki (järjestetään itse).

2. Sisäisten asiantuntijoiden päivityskoulutukset

Sisäiset asiantuntijat antavat koulutusta vähintään kahdelle tulosalueelle.

- Perusturvan yhteisiä asiantuntijoita ovat: potilasturvallisuus asiantuntija, geriatri, hygieniahoitaja, farmaseutit, maahanmuuttajatyön sosiaalityöntekijä. Jokainen tulosalueen johtoryhmä arvioi ja miettii ketkä kuuluvat tähän ryhmään, tarvitaanko päivitystä vai uudeleen koulutusta. Huom! määritelmä ensimmäisessä kohdassa.
- Kuntouttavatyöote-koulutus, (Marjut H ja Tiina Paalanen)
- Prosessien kuvaamisen osaaminen QPR. Prosessikoulutus kaikille yleinen (ns. prosessityön alkeet) ja jatko yksiköissä (Tapio Salmela). Ennen koulutuksia olisi hyvä kartoittaa mitkä prosessikaaviot puuttuvat.
- Työtä vailla olevien aktivointiin liittyvä koulutus

3. ATK-järjestelmän koulutukset järjestelmän pääkäyttäjille

Vastuuhenkilö on Esa Lindell. Pääkäyttäjät ovat Arja Liinavuori, Monica Smeds, Johanna Hedström, Nina Kalliomaa, Sari Suurjoki-Niemi, Marika Kinnunen, Peter Grönroos, Ari Vehmas, Pirjo-Riitta Valtanen, Kari Kopra. Kati Aronen, Anna-Lotta Aaltonen, Christina Kurkio.

4. Koulutus muille toimialoille

Sivistystoimi ja terveystoimet:

- MiniLoppi/Love ja esim. diabeetikolapsen turvallinen hoito, kohderyhmänä kouluavustajat, toteutetaan joka lukuvuosi (diabeteshoitaja)
- Varhaiskasvatuksen ja koulujen ruokakäytäntöjen kehittäminen; ravitsemuskoulutus henkilöstölle; ravitsemusterapeutti (tehdään erillinen suunnitelma)

Sivistystoimi ja toimintakyvyn tukipalvelut:

- Varhaiskasvatuksen, mielenterveyspalveluiden ja puheterapian pitämä yhteinen koulutus päiväkodissa työskenteleville – Peter Grönroos

5. Ulkoinen koulutus

- Apotti
- Itsemääräämislaki koulutus esimiehille ja työntekijöille erikseen, henkilöstölle kaksi tilaisuutta. Laki tulee voimaan mahdollisesti vuonna 2015.
- Pakolaisten vastaanottokoulutus, koskee useampaa toimialaa. Pakolaisia on tulossa Kirkkonummelle huhtikuussa 2015.
- Sosiaalihuoltolaki koulutus, uusi laki tulee voimaan vuonna 2015.
- Sairaanhoidajien lääkkeen määräämiskoulutus, tauolla vuonna 2015.
- TYP-lakikoulutus (Työvoiman palvelukeskus).

6. Muuta

- Työnohjaus
- Perusturvan perehdytys.

