



Raahen kaupungin perhevapaaohje

Yhteistyötoimikunta 09.10.2024, Henkilöstöjaosto 30.10.2024, voimaan 1.1.2025



Sisällysluettelo

Yleistä _____	4
1. Raskausvapaa _____	4
1.1 Vapaan pituus _____	4
1.2 Myöntäminen _____	4
1.3 Vapaan hakeminen _____	5
1.4 Vapaan pitäminen _____	5
1.5 Palkallisuus _____	5
1.6 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, _____	
2. Erityisraskausvapaa _____	6
2.1 Vapaan pituus _____	6
2.2 Myöntäminen _____	6
2.3 Vapaan hakeminen _____	6
2.4 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus _____	6
2.5 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä) _____	7
3. Vanhempainvapaa _____	7
3.1 Vapaan myöntäminen ja pituus _____	7
3.2 Vanhempainrahopäivien luovuttaminen _____	8
3.3 Vapaan hakeminen _____	8
3.4 Vapaan pitäminen _____	9
3.5 Palkallisuus _____	9
3.6 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä) _____	10
4. Osittainen vanhempainvapaa _____	11
4.1 Vapaan myöntäminen ja pituus _____	11
4.2 Vapaan hakeminen _____	11
4.3 Palkallisuus _____	11
4.4 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä) _____	12
5. Hoitovapaa _____	12
5.1 Vapaan pituus ja myöntäminen _____	12
5.2 Vapaan hakeminen _____	12
5.3 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus _____	12
5.4 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä) _____	13
6. Osittainen hoitovapaa _____	13
6.1 Vapaan pituus _____	13

6.2 Myöntäminen _____	13
6.3 Vapaan hakeminen _____	14
6.4 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus _____	14
6.5 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä) _____	14
7. Tilapäinen hoitovapaa _____	14
7.1 Vapaan pituus _____	14
7.2 Myöntäminen _____	15
7.3 Vapaan hakeminen _____	15
7.4 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus _____	15
8. Poissaolo pakottavista perhesyistä _____	16
8.1 Vapaan pituus _____	16
8.2 Myöntäminen _____	16
8.3 Vapaan hakeminen _____	16
8.4 Vapaan mahdollinen palkallisuus _____	16
9. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi _____	17
9.1 Vapaan myöntäminen ja pituus _____	17
9.2 Vapaan hakeminen _____	17
9.3 Vapaan keskeyttäminen _____	17
9.4 Vapaan mahdollinen palkallisuus _____	17
10. Omaishoitovapaa/ saattohoitovapaa _____	18
10.1 Vapaan myöntäminen ja pituus _____	18
10.2 Vapaan hakeminen _____	18
10.3 Vapaan mahdollinen palkallisuus _____	18
11. Linkit _____	18

Yleistä

Perhevapaaohjeeseen on tiivistetty tietoa eri perhevapamuodoista, niiden myöntämisestä ja hakemisesta, ehdoista, pituudesta ja palkallisuudesta. Perhevapaaudistusta koskeva lainsäädäntö tuli voimaan 1.8.2022. Uutta perhevapaaalainsäädäntöä sovelletaan, jos laskettu synnytyisaika on ollut 4.9.2022 tai sen jälkeen tai jos adoptiolapsen hoitoon ottopäivä on ollut 31.7.2022 tai sen jälkeen. Uutta perhevapaaalainsäädäntöä sovelletaan, jos oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan on alkanut 1.8.2022 tai sen jälkeen.

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin on säädetty työsopimuslaissa ja viranhaltijan oikeudesta kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetussa laissa. Kunta-alan palvelussuhteessa olevien perhevapaisiin liittyvät palkkausta koskevat määräykset ovat Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES).

1. Raskausvapaa

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata (kokonaisuunnitelma).

1.1 Vapaan pituus

Raskausvapaa on 40 arkipäivää, ja se alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa. Työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija voivat sopia, että raskausvapaa alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa. (KvHL 29 §, TSL 4:1, SVL 9:2)

Raskausrahakausi alkaa viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä. (SVL 9:2)

1.2 Myöntäminen

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa). (KvHL 29 §, TSL 4:1)

Henkilöllä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskausrahaa. (SVL 9:2)

1.3 Vapaan hakeminen

Raskausvapaata on haettava 2 kuukautta ennen sen aiottua alkamisajankohtaa. (KvHL 29 §, TSL 4.3 a)

1.4 Vapaan pitäminen

Raskausrahakausi kestää enintään 40 arkipäivää, ja se tulee pitää yhtäjaksoisesti. (SVL 9:2)

1.5 Palkallisuus

Raskaana olevalla viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittaussääräys) mukainen oikeus raskausrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin:

1. viranhaltija tai työntekijä on ollut kunnan palvelussuhteessa välittömästi ennen raskausvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta **ja**
2. raskausvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista **ja**
3. työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama, sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta **ja**
4. raskausvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus raskausvapaan palkkaetuihin.

1.6 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen)

Työntekijä tai viranhaltija saa aikaistaa raskausvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. (KvHL 29 §, TSL 4:3a)

Hakijalla on oikeus hakea vapaaseen muutosta perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista.

Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota viranhaltija tai työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virka- tai työvapaata. Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen, kuolema tai avioero.

Perusteltuna syynä ei yleensä pidetä esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttamista, toisen palvelusuhteen syntymistä tai toisen vanhemman työttömyyttä. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että henkilö palaa virantoimitukseen tai työhön. (KvHL 29 §, TSL 4:3a)

2. Erityisraskausvapaa

2.1 Vapaan pituus

Erityisraskausrahakausi voi alkaa raskauden alusta ja kestää enintään raskausrahakauden alkuun asti. (KvHL 29 §, TSL 4:1, SVL 9:3–4)

2.2 Myöntäminen

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi sairausvakuutuslaissa tarkoitetut erityisraskausrahapäivät (erityisraskausvapaa). (KvHL 29 §, TSL 4:1)

Erityisraskausvapaa myönnetään raskaana olevalle henkilölle. (SVL 9:3)

2.3 Vapaan hakeminen

Vapaan hakemiselle ei ole määräaikaa. Vapaata hakiessaan viranhaltijan tai työntekijän on esitettävä työnantajalle Kelan päätös erityisraskausrahan myöntämisestä.

2.4 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus

Työnantajan on ensisijaisesti poistettava sellaiset, työntekijän tai viranhaltijan työtehtävissä tai työoloissa olevat tekijät, jotka vaarantavat hänen tai sikiön terveyden, eli työtehtäviin tai työoloihin liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti tai muu vastaava seikka. Mikäli vaarantavia tekijöitä ei

voida poistaa, tulee seuraavaksi kyseeseen siirto muihin tehtäviin ja viime kädessä vapautus tehtävistä. (KvHL 14.2 § ja 29 §, TSL 2:3.2 ja 4:1, SVL 9:3)

Palkaton:

- KvHL 29 §
- TSL 4:8
- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 5 § 2 momentti

2.5 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä)

Raskaana oleva voi palata oman työnantajansa palvelukseen, jos vaara saadaan poistettua tai hänelle voidaan järjestää muuta työtä.

3. Vanhempainvapaa

Työnantajalle on pyrittävä ilmoittamaan raskausvapaata ja vanhempainvapaata haettaessa, milloin ja millä tavoin jaksottaen perheen on tarkoitus käyttää raskausvapaata ja vanhempainvapaata (kokonaisuunnitelma).

3.1 Vapaan myöntäminen ja pituus

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada vapaaksi työstä raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten sairausvakuutuslaissa tarkoitetut vanhempainrahopäivät (vanhempainvapaa). (KvHL 29 §, TSL 4:1)

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n mukaan oikeus vanhempainrahaan on

- lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja
- enintään 4 kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien vakuutetulla, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain (253/2018) tai isyyslain (11/2015) mukaisesti
- vakuutetulla, joka adoptoi muun kuin aviopuolionsa lapsen, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa ja hänelle on myönnetty adoptiolupa niissä tilanteissa, joissa lupa adoptiolain (22/2012) mukaan edellytetään
- jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, lapsen hoidosta vastaavalla henkilöllä on oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahopäiviin.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Molemmilla vanhemmilla on oikeus käyttää 160 vanhempainrahopäivää. (SVL 9:6)

Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei ole sairausvakuutuslain 5 §:n 1 momentin tai 10 §:n 2 momentin nojalla oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki vanhempainrahopäivät. Jos vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, voidaan toiselle vanhemmalle maksaa kaikki vanhempainrahopäivät. (SVL 9:6)

Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. (SVL 9:6)

Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta. (SVL 9:6)

3.2 Vanhempainrahopäivien luovuttaminen

Vanhempi, jolla on oikeus vanhempainrahaan, voi luovuttaa omasta 160 vanhempainrahopäivän kiintiöstään yhteensä enintään 63 vanhempainrahopäivää lapsen toiselle vanhemmalle, lapsen huoltajalle taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman aviopuolisolle. Aviopuoliso on rinnastetaan henkilö, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. (SVL 9:7)

Jos vanhempi on luovuttanut vanhempainrahopäiviä, luovutettuihin vanhempainrahopäiviin sovelletaan sairausvakuutuslain vanhempainrahaa koskevia määräyksiä. (SVL 9:7)

3.3 Vapaan hakeminen

Vapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Samaa ilmoitusaikaa on noudatettava myös adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta, jos mahdollista.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, vanhempainvapaalle on oikeus jäädä yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteista. (KvHL 29 §, TSL 4:3a)

3.4 Vapaan pitäminen

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään 4 jaksoa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Jos työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus vanhempainrahaan useamman lapsen perusteella, voi hän pitää saman kalenterivuoden aikana enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos vanhempainrahajakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen alkamisvuoden kiintiöön.

Vanhempainvapaajaksoja voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. (KvHL 29 §, TSL 4:1, SVL 9:8)

3.5 Palkallisuus

Viranhaltijalla tai työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittausmääräys) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin:

- viranhaltija tai työntekijä on ollut ao. kunnan palveluksessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta **ja**
- vanhempainvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä paikalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukausi ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava samoja ilmoitusaikoja.
- työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevyydestä **ja**
- vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija tai työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Kaikkien neljän edellytyksen on täytyttävä, jotta vapaa on palkallista.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.

Palvelussuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus vanhempainvapaan palkkaetuihin.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 8 § 1 momentti ja sen soveltamisohje

Vanhempainvapaan palkkaan sovelletaan 2 §:n 5 momentin määräyksiä.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 8 § 2 momentti

Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin kuin työntekijä tai viranhaltija pitää palkallisen vanhempainvapaan yhtäjaksoisesti.

Viranhaltijalla tai työntekijällä, joka pitää 7 §:n mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus 8 §:n mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vapaan välittömästi raskausvapaan jälkeen yhdenjaksoisena.

Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

Adoptiovanhemmilla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen adoption yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 8 § 3 momentti

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittauserä), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku 8 § 3 momentin soveltamisohje

3.6 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä)

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksestaan, jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Jos työnantaja ei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, on tämän esitettävä työntekijälle tai viranhaltijalle selvitys kieltäytymisen perusteista.

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus hakea vapaan ajankohtaan ja pituuteen muutosta ennalta arvaamattomasta ja perustellusta syystä. Hakemus on tehtävä niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään 1 kuukausi ennen muutoksen toteutumista.

Työntekijä tai viranhaltija saa kuitenkin aikaistaa tai muuttaa sellaista synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiottua vapaata, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Perusteltuna syynä muutoksen hakemiselle pidetään sellaista lapsen hoitamedellytyksissä tapahtunutta ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta, jota viranhaltija tai työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon silloin, kun hän on hakenut virka- tai työvapaata.

Tällainen perusteltu syy on esimerkiksi toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen, kuolema tai avioero. Perusteltuna syynä ei yleensä pidetä esimerkiksi toiselle paikkakunnalle muuttamista, toisen palvelussuhteen syntymistä tai toisen vanhemman työttömyyttä. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että henkilö palaa virantoimitukseen tai työhön.

Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian, kuin se on mahdollista. (KvHL 29 §, TSL 4:3a)

4. Osittainen vanhempainvapaa

4.1 Vapaan myöntäminen ja pituus

Työnantaja ja työntekijä tai viranhaltija voivat sopia, että tämä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti, sekä osa-aikatyön ehdoista. (KvHL 29 §, TSL 4:2a)

Vapaan hakemisessa ei ole erillistä määräaikaa. Osapuolten on sovittava asiasta. Jos työnantaja kieltäytyy sopimasta työntekijän tai viranhaltijan kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta, työnantajan on perusteltava kieltäytyminen kirjallisesti. (KvHL 29 §, TSL 4:2a)

4.2 Vapaan hakeminen

Vapaan hakemisessa ei ole erillistä määräaikaa. Osapuolten on sovittava asiasta. Jos työnantaja kieltäytyy sopimasta työntekijän tai viranhaltijan kanssa osittaisesta vanhempainvapaasta, työnantajan on perusteltava kieltäytyminen kirjallisesti. (KvHL 29 §, TSL 4:2a)

4.3 Palkallisuus

Osittaisella vanhempainvapaalla olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevien.

Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luvun 8 §:n 1–3 momentin soveltamisohje

4.4 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä)

Osapuolten on sovittava keskenään muutoksista. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä ja/tai viranhaltijalla on oikeus vain perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö ja palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaika. (KvHL 29 §, TSL 4:2a)

5. Hoitovapaa

5.1 Vapaan pituus ja myöntäminen

Työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta. Adoptiolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun adoptiosta on kulunut 2 vuotta, ja enintään siihen saakka, kun lapsi aloittaa koulun. (KvHL 29 §, TSL 4: 3 §)

Hoitovapaa voi pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaa. (KvHL 29 §, TSL 4:3)

5.2 Vapaan hakeminen

Vapaasta on ilmoitettava viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävässä vapaassa on, jos mahdollista, noudatettava samaa ilmoitusaikaa. (TSL 4:3a, KvHL 29 §)

5.3 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus

Vapaa voidaan pitää enintään 2 jaksossa, ellei toisin sovita. Jakson vähimmäispituus on 1 kuukausi, ellei toisin sovita. Hoitovapaa voi pitää vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaa. (TSL 4:3, KvHL 29 §)

Palkaton: KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku, 5 § 2 momentti

Jos työntekijälle tai viranhaltijalle on myönnetty hoitovapaa, jonka aikana Kela myöntää hänelle uuden raskausrahan, on hänellä oikeus raskausvapaaseen.

5.4 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä)

Vapaaseen on oikeus hakea muutosta perustellusta syystä.

Uusi raskaus oikeuttaa kuitenkin hoitovapaan keskeyttämiseen siitä ajankohdasta lukien, kun työntekijän tai viranhaltijan oikeus raskausvapaaseen alkaa (perusteltu syy).

Uusi raskaus ei kuitenkaan oikeuta hoitovapaan keskeyttämiseen siten, että työntekijä tai viranhaltija palaa työhön.

Muutosta on haettava niin pian kuin mahdollista ja viimeistään 1 kuukausi ennen muutosajankohtaa. (TSL 4:3a, KvhL 29 §)

6. Osittainen hoitovapaa

6.1 Vapaan pituus

Osittainen hoitovapaa voi jatkua heinäkuun loppuun saakka sinä vuonna, jolloin perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien sairaiden tai vammaisten lasten vanhempien oikeus osittaiseen hoitovapaaseen kuitenkin jatkuu lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. (Perusopetuslaki 2 §, 3 mom.)

Erytisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. (KvhL 29 §, TSL 4:4)

6.2 Myöntäminen

Osittainen hoitovapaa voidaan myöntää vanhempainrahakauden päättyttyä.

Työaika on 6 t/pv ja 30 t/vko, ellei toisin sovita. Keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia viikossa.

Vapaa myönnetään siten, että lasta hoitaa samanaikaisesti vain toinen vanhemmista kerrallaan. Vapaa voidaan pitää niin, että toinen vanhempi hoitaa lasta esimerkiksi aamupäivät ja toinen iltapäivät.

Työnantaja voi kokonaan kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, jos vapaan pitäminen aiheuttaa toiminnalle merkittävää haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työnjärjestelyillä. (TSL 4:4, KvhL 29 §)

Edellytykset: Edellytyksenä vapaan saamiselle on, että virka- ja/tai työsuhde on kestänyt viimeksi kulu-
neen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta. (TSL 4:4, KvhL 29 §)

6.3 Vapaan hakeminen

Vapaata on haettava viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. (TSL 4:4, KvhL 29 §)

6.4 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus

Vapaan pitämisestä ja pituudesta on sovittava osapuolten kesken. Jos yksityiskohtaisista järjestelyistä, muun muassa vapaan pituudesta, ei voida sopia, työnantajan on annettava kalenterivuodessa 1 jakso, joka määräytyy työntekijän esityksen mukaan. (TSL 4:4, KvhL 29 §)

Osittaisella hoitovapaalla olevan palvelussuhteen ehdot, esimerkiksi palkka ja työaika, määräytyvät osa-aikatyötä koskevien määräysten mukaan.

- KVTESin allekirjoituspöytäkirjan liite: KVTES V luku, 5 § 2 momentti soveltamisohje

6.5 Mahdollisuus muuttaa vapaata (myönnetyn vapaan ajankohdan muuttaminen, keskeyttäminen, ilmoittaminen oikeuden käyttämisestä / käyttää tai ei käytä)

Osapuolten on sovittava keskenään muutoksista. Jos niistä ei voida sopia, hakijalla on oikeus perustelusta syystä keskeyttää vapaa noudattaen 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

7. Tilapäinen hoitovapaa

7.1 Vapaan pituus

Vapaa voi kestää 4 työpäivää, joista lapsen sairastumispäivästä lukien kolme peräkkäistä kalenteripäivää ovat palkallisia. (KVTES V luku 9 §)

7.2 Myöntäminen

Tilapäistä hoitovapaata myönnetään vain toiselle vanhemmista kerrallaan. Vanhemmat tai huoltajat voivat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. (TSL 4:6, KvhL 29 §)

Myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla eli ns. etävanhemmalla on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata riippumatta siitä, onko hän lapsen huoltaja. Etävanhemmalla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen, vaikka lapsi ei olisikaan sairastuessaan hänen luonaan.

Edellytykset:

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu äkillisesti sairastuneen alle 12-vuotiaan hoitamiseen, kun muuta hoitoa ei ole saatu järjestetyksi.

Edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat kodin ulkopuolella työssä tai toisella heistä ei muutoin tosiasiallisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja.

7.3 Vapaan hakeminen

Työntekijän ja viranhaltijan on ilmoitettava vapaan käyttämisestä heti työnantajalle (KVTES V luku 9 §)

Ilmoitus tulee antaa joko kasvokkain tai puhelimitse, ilmoitus sähköpostitse tai tekstiviestillä ei riitä. Esihenkilö voi myöntää harkintansa mukaan tilapäisen hoitovapaan alaiselleen, mutta voi kuitenkin aina kehottaa hankkimaan terveydenhoitajan-/ lääkärintodistuksen ja tarvittaessa todistuksen toisen huoltajan työssäolosta ko. vapaan aikana. (Raahen kaupunki)

7.4 Vapaan pitäminen ja mahdollinen palkallisuus

Vapaa voi kestää 4 työpäivää, joista lapsen sairastumispäivästä lukien kolme peräkkäistä kalenteripäivää ovat palkallisia. Myös ns. etävanhemman tilapäinen hoitovapaa on palkallinen. (KVTES V luku 9 §)

8. Poissaolo pakottavista perhesyistä

8.1 Vapaan pituus

Tilapäinen poissaolo perhettä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja viranhaltijan tai työntekijän läsnäolo välttämätöntä. (KvHL 29 §, TSL 4:7)

8.2 Myöntäminen

Poissaolo myönnetään perheenjäsenelle.

8.3 Vapaan hakeminen

Henkilön on ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Hänen on pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys poissaolon syystä.

8.4 Vapaan mahdollinen palkallisuus

Vapaa on palkaton. (KVTES V luku 5 § 2 momentti)

Poikkeus:

Raahen kaupunki työnantajana myöntää kuitenkin kaksi ensimmäistä työpäiville sijoittuvaa poissaolopäivää palkallisena viran-/toimenhaltijoilleen kerran kalenterivuodessa, edellyttäen, että viran-/toimenhaltijan läsnäolo on välttämätöntä perhettä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja että läsnäolo voidaan katsoa olevan yleisen yhteiskunnallisen syyn mukaan perusteltua.

9. Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

9.1 Vapaan myöntäminen ja pituus

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta.

9.2 Vapaan hakeminen

Henkilön on ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Hänen on pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys poissaolon syystä.

9.3 Vapaan keskeyttäminen

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

9.4 Vapaan mahdollinen palkallisuus

Vapaa on palkaton. (KVTES V luku 5 § 2 momentti)

Poikkeus:

Raahen kaupunki työnantajana myöntää kuitenkin kaksi poissaolopäivää palkallisena viran-/toimenhaltijoilleen kerran kalenterivuodessa, edellyttäen, että työntekijän läsnäolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisessa on kokonaisuutena tarkasteltuna yleisen yhteiskunnallisen edun ja hoidettavan henkilön edun mukaista.

10. Omaishoitovapaa/ saattohoitovapaa

10.1 Vapaan myöntäminen ja pituus

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi.

Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

10.2 Vapaan hakeminen

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

10.3 Vapaan mahdollinen palkallisuus

Vapaa on palkaton. (KVTES V luku 5 § 2 momentti)

Poikkeus:

Raahen kaupunki työnantajana myöntää kuitenkin viisi työpäivää palkallisena viran-/toimenhaltijoilleen, heidän osallistuessa omaisensa (työntekijän lapsi, vanhempi, avio- ja avopuoliso, työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa oleva) saattohoitoon.

11. Linkit

[TSL Työsopimuslaki](#)

[Kvhl Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta](#)

[SVL Sairausvakuutuslaki](#)

[KVTES 2022 allekirjoituspk. liite perhevapaat](#)