

Suomussalmen kunnan periaatteet säästövapaiden pitämiseen ja säästövapaakertymien vähentämiseen

Mikä on säästövapaa?

Työntekijä tai viranhaltija voi säästää 15 päivää ylittävän osan lomastaan pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta (1.5.-30.9.) seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana (KVTES IV 12 §). Säästövapaan pitämisaikakohdasta pitää sopia, eli kumpikaan ei yksipuolisesti voi määrätä säästövapaan ajankohtaa. Kohdan soveltamisohjeen mukaan yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja sen antamisesta sovitaan samalla, kun työnantajan edustaja vahvistaa kesäloman.

Esimerkki:

Säästövapaaksi voi siirtää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan
- kultakin lomamääräytymisvuodelta (1.4.2021-31.3.2022) pidettäväksi vuosiloman lomakautta (1.5.-30.9.2022) seuraavan lomakauden (1.5.-30.9.2023) eli siis aikaisintaan 1.10.2023 jälkeen.

Esimerkki:

Työntekijällä on jäljellä lomavuoden 2020 lomia 3 päivää ja lomavuoden 2021 lomia 5 päivää. Työntekijä haluaa pitää vuoden 2021 jäljellä olevat lomapäivät (5) kesällä 2022 ennen kesälomaansa (lomavuoden 2022 lomapäivistä). Hän haluaa jättää säästöön vuoden 2020 lomapäivät pidettäväksi myöhemmin eli 1.10.2022 jälkeen eli pitää nämä vapaat myöhemmin **säästövapaina**.

-> Työntekijä voi siirtää jäljellä olevat 3 lomapäivää säästöön vuodelta 2020. Tämä tapahtuu ESS7-järjestelmässä käsitteellä säästöjä-kohdassa (erillinen tekninen ohje). Säästövapaiden siirtohakemuksen koskien ns. toissa vuoden eli vuoden 2020 jäljellä olevia lomapäiviä tulee olla tehtynä ja hyväksyttynä 30.9.2022 mennessä.

Suomussalmen kunnassa säästövapaasta sovitaan jatkossa seuraavasti:

- Säästövapaata voi henkilöllä olla enintään 8 päivää
- säästövapaa on pidettävä kolmen vuoden sisällä säästöön siirtämisestä
- Säästettävien vuosilomien siirtämisestä säästöön on sovittava 30.9. mennessä, samassa yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan suunniteltava säästövapaiden pitämisen ajankohta.
- Pitkien poissaolojen kohdalla (mm. sairauslomat, perhevapaat) tai muun perustellun syyn perusteella säästövapaiden pitämisen ajankohdan sopimisesta voidaan joustaa.
- uusien säästövapaita voidaan myöntää vasta, kun henkilöllä on säästövapaapäiviä alle 8
- palvelussuhteen päättymistilanteessa säästövapaa annetaan vapaana, ellei sille ole töiden kannalta perusteltua estettä.

Poikkeaminen 8 säästövapaapäivän ja kolmen vuoden säännöstä on mahdollista vain silloin, jos työnantaja työolosuhteiden vuoksi pyytää muutosta. Tällaisia olosuhteita voivat olla esimerkiksi kiireelliset välttämättömät työtehtävät, muutokset työyhteisössä esim. pitkäaikaiset sairauslomat tai perhevapaat.

Säästövapaiden vähentäminen vuoden 2023 loppuun mennessä

- Säästövapaakertymä on pyrittävä vähentämään 8 säästövapaapäivään vuoden 2023 loppuun mennessä. Tästä voidaan poiketa vain perustellusta syystä (mm. Sairauslomat, perhevapaat tai muut vastaavat).
- Suunnitelma oman säästövapaakertymän vähentämisestä on esitettävä omalle esimiehelle 30.9.2022 mennessä.

-jos säästövapaakertymä on poikkeuksellisen suuri ja vapaiden pitäminen ei töiden järjestelyiden ja palvelujen turvaamisen vuoksi onnistu tässä aikataulussa, voidaan tästä poiketa toimialajohtajan päätöksellä.

Myös tässä poikkeuksen mahdollistavat perustellut syyt, kuten pitkät poissaolot.

Vuosilomien pitäminen ja lomanmääräytymisvuoden vaihteen yli jäävien vuosilomapäivien määrä

Työnantajan on huolehdittava, että henkilöstö on vuosilomalla lomakaudella (2.5.-30.9.) vähintään 20 vuosilomapäivää (kuitenkin vähintään 65 % lomamääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä) ja työnantaja on velvollinen määräämään vuosiloman sopimusmääräysten mukaisesti.

Vuosilomat ovat tärkeä osa työssä jaksamista, joten säästövapaita ja loman siirtoja ei suositeta. Vuosilomat tulee pitää niin, että lomanmääräytymisvuoden vaihtumisen yli (eli tulevan vuoden maaliskuu-huhtikuu-vaihe) saa jäädä korkeintaan 8 vuosilomapäivää. Tästä voi poiketa perustellusta syystä (esimerkiksi pitkä sairausloma tai perhevapaa tai muu lomien pitoon vaikuttava syy).

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana (KVTES IV luku 7 §).