

28.2.2014

Ohjetta koskevat menettelytavat on käsitelty 28.2.2014 ja 26.3.2014 yhteistoiminnassa järjestöjen kanssa kehysryhmässä ja ne on hyväksytty yksimielisesti. Ohjetta noudatetaan 1.3.2014 alkaen.

Ilmoitusmenettely ja lääkärintodistuksen toimittaminen

1. Viranhaltija/työntekijä ilmoittaa sairastumisestaan esimiehelleen. Ilmoittamistapana on ensisijaisesti soitto esimiehelle. Jos esimies ei ole paikalla tai ei ole tavoitettavissa, niin soitto varahenkilölle.
2. Jos viranhaltija/työntekijä ei tavoita puhelimitse esimiestä/varahenkilöä, niin hän ilmoittaa sairastumisestaan tekstiviestillä ja esimies/varahenkilö soittaa takaisin viranhaltijalle/työntekijälle.
3. Lääkärintodistus on toimitettava viipymättä työnantajalle. Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton. Viranhaltija/työntekijä ei edellä mainitun perusteella menetä sairausajan palkkaa, mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä. Mikäli lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella taannehtivuus. Muussa tapauksessa sairausloma on palkaton.
4. Kaikista sairauspoissaoloista tehdään keskeytysilmoitus webtallennukseen ja alkuperäiset lääkärintodistukset ja terveydenhoitajan todistukset lähetetään viivytystä palkanlaskentaan. Työnantaja voi menettää sairauspäivärahoja, jos hakemus ei ehdi ajoissa Kelaan (sairauspäivärahan hakuaika on kaksi kuukautta).

Työmatka- ja työtaturmat

5. Työmatka- tai työtaturmista tehdään keskeytysilmoitus/päätös, jossa käytetään tapahtumatyyppinä työmatkataturmaa tai työtaturmaa. Myös palkattomissa poissaoloissa on tapahtumatyyppinä työtaturma. Näissä tapauksissa lääkärintodistusta ei lähetetä palkanlaskentaan vaan suoraan vakuutusyhtiölle, kun taturmailmoitus on täytetty.

Keskustelut/neuvottelut ja työhön paluu

6. Mikäli sairauspoissaoloja kertyy
 - yksi yli 10 päivän yhdenjaksoinen sairauspoissaolo
 - neljä tai useampia lyhyitä (1-3 päivää) sairauspoissaoloja neljän kuukauden aikanaesimies käy keskustelun työntekijän kanssa poissaolon syistä ja niiden vaikutuksista terveyteen ja työhyvinvointiin.

28.2.2014

7. Kun työntekijän sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden tai kun hänellä on ollut useita lyhyitä sairauspoissaoloja (yhteensä 30 päivää vuoden aikana), esimiehen pitää ilmoittaa poissaolosta työterveyshuoltoon. Tämän jälkeen työterveyshuolto tarvittaessa alkaa yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa selvittää työhön paluun mahdollisuuksia ja tarvittavia tukitoimia. Työterveyshuolto arvioi tarvittaessa työntekijän jäljellä olevan työkyvyn. Työterveyshuolto voi kutsua koolle neuvottelun, johon osallistuvat työntekijä ja esimies. Myös esimies tai työntekijä voi tehdä aloitteen neuvottelusta. Neuvottelussa keskustellaan työhön paluun mahdollisuuksista ja tarvittavista muutoksista.

Työterveyshuolto koordinoi yhteistyötä pitkittyneissä työkyvyttömyystapauksissa ja järjestää tarvittaessa neuvottelun esimiehen ja työntekijän kanssa. Työterveyshuolto voi työntekijän suostumuksella olla yhteydessä myös muuhun terveydenhuoltoon, jos työntekijän hoito on järjestetty muualla.

8. Kun sairauspäivärahaa myönnetään yli 60 päivältä, työntekijä saa Kelalta päätöksen mukana kirjeen, jossa häntä muistutetaan työterveyshuollon lausunnon toimittamisesta.

Työntekijän on toimitettava lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun päivärahaa on maksettu 90 päivältä. Ilman työterveyshuollon lausuntoa päivärahaa ei voida maksaa 90 päivän jälkeen. Sairauspäivärahan maksaminen keskeytetään, jos lausunnon puuttuminen johtuu työntekijästä. Maksua ei keskeytetä, jos lausunnon toimittaminen ei johdu työntekijästä.

9. Kun työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 60 päivältä Kela selvittää, voisiko kuntoutuksesta olla apua työntekijän sairauteen. Työntekijä voi myös itse hakea kuntoutusta ottamalla yhteyttä työterveyslääkäriin tai muuhun häntä hoitavaan lääkäriin. Kun työntekijä on saanut lääkäriltä kuntoutusta suosittavan lääkärintodistuksen, voi hän hakea kuntoutusta Kelasta. Työelämässä olevien, vähintään viisi vuotta työskennelleiden vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisena järjestäjänä on Keva.

10. Työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työterveyshuollon on laadittava lausunto, joka sisältää
 - kuvauksen työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä,
 - arvion siitä, onko työhön paluu mahdollista sekä
 - johtopäätökset yhteisneuvottelusta, jossa työntekijän työssä jatkamismahdollisuudet on selvitetty ja tarvittavat tukitoimenpiteet kartoitettu.

11. Pitkän sairausloman aikana esimies on jo ennakkoon ennen työhön paluuta yhteydessä työntekijään. Pitkältä sairauslomalta paluun keskustelun tavoitteena on varmistaa oikea-aikainen työhön paluu ja työkuormituksesta selviytyminen. Yhteydenoton tarkoituksena on vähentää huolta töiden sujuvuudesta ja kerrotaan sairausloman aikaiset työjärjestelyt. Yhteydenoton yhteydessä voidaan myös suunnitella työhön paluun tukimuotoja ja mahdollista asteittaista työhön paluuta.

28.2.2014

Työhön paluun mahdolliset tukitoimenpiteet

- Työntekijä ja esimies sopivat työhön paluusta osa-aikaisesti, jolloin työntekijä saa osasairauspäivärahaa mikäli sairauspäivärahan myöntämisedellytykset täyttyvät. Osa-aikatyö ja osasairauspäiväraha edellyttävät lisäksi työterveyslääkärin arvioita, ettei osa-aikatyö vaaranna työntekijän terveyttä ja toipumista.
- Työntekijän työtehtäviä voidaan järjestellä uudelleen tai järjestää työkokeilu tai korvaavaa työtä.

Korvaava työ

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen aika voidaan hyödyntää myös työntekijän koulutukseen. Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa olisi suotavaa kuvata ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon. Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa

Vuosiloman/säästövapaan siirtäminen sairastumistilanteessa

12. Vuosiloman/säästövapaan siirtoa tulee pyytää ilman viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua.
13. Jos viranhaltija/työntekijä ei pyydä loman vuosiloman/säästövapaan siirtoa ilman viivytystä, niin loma ei siirry.
14. Vuosiloman/säästövapaan siirroissa pyydetään viranhaltijalta/työntekijältä aina lääkärintodistus sairaudesta.
15. Lääkärintodistuksen toimittaminen esimiehelle/varahenkilölle ennen loman alkamista tai ilman viivytystä katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.
16. Ensimmäinen sairauslomapäivä on lääkärintodistuksen antamispäivä. Jos työntekijä sairastuu kesken työvuoron, seuraava päivä on ensimmäinen sairauslomapäivä.
17. Vuosilomaluvun 11 § 1 momenttia on täsmennetty siten, että työkyvyttömyyden vuoksi tapahtuva vuosiloman/säästövapaan siirtäminen koskee niitä lomapäiviä, jotka sijoittuvat työkyvyttömyysajalle. Mikäli työkyvyttömyysaika ei koske koko vahvistettua vuosilomajaksoa, viranhaltija/työntekijä on vuosilomalla työkyvyttömyysajan ulkopuolisen ajan.
18. Viranhaltijalla/työntekijällä on, kuten aikaisemminkin, oikeus vuosiloman/säästövapaan siirtämiseen, jos tiedetään, että hän joutuu

28.2.2014

vuosiloman/säästövapaan aikana sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jona aikana hän on työkyvytön (11 § 1 momentin soveltamisohje). Tällöinkin siirto-oikeus koskee työkyvyttömyysajalle sijoittuvia vuosiloma-/säästövapaapäiviä.

Työterveys Lapponia on avoinna ma - to klo 8 - 16 ja pe klo 8 - 14.15.

1. Omailmoitusmenetelmä:

Flunssassa, migreenissä ym. selvissä, lievissä tautitapauksissa suositeltava toimintatapa → ilmoitus esimiehelle/varahenkilölle, joka voi myöntää sairausloma 1-3 päivää. Jos työnantaja katsoo näissäkin tapauksissa lääkärintodistuksen esittämisen erityisestä syystä tarpeelliseksi, tulee työkyvyttömyys osoittaa lääkärintodistuksella.

2. Työterveyshoitajan/sairaanhoitajan akuuttivastaanotto:

Sairaanhoitaja kirjoittaa flunssa- ja ripulitapauksissa 1-5 päivän sairausloman ja antaa hoito-ohjeet. Jos työnantaja katsoo näissäkin tapauksissa lääkärintodistuksen esittämisen erityisestä syystä tarpeelliseksi, tulee työkyvyttömyys osoittaa lääkärintodistuksella.

- yhteys työterveyshuollon työterveyshoitajaan
puh: 040 125 2390 ma - pe klo 8.00-8.40 ja 13.00-13.20

3. Hoidon tarpeen arviointi työterveyshoitajalla:

Työterveyshoitaja tekee hoidon tarpeen/alkuarvion viimeistään kolmen päivän sisällä yhteydenotosta, konsultoi lääkäriä tai ohjaa tarvittaessa lääkärin tai työfysioterapeutin vastaanotolle.

- yhteys työterveyshuoltoon työntekijän työpaikasta/työpisteestä vastaavaan työterveyshoitajaan

4. Työtapaturmien hoito:

Työtapaturmat hoidetaan pääasiallisesti päivystyksessä, täytetty vakuutustodistus tuodaan mukana (esimies tulostaa IF:n sivulta).

- yhteys Lapponian päivystykseen puh: 020 690 870

5. Hoidontarpeen arviointi päivystävällä lääkärillä:

Äkillinen tai vakava sairaus joka vaatii lääkärinarviota yhteys Lapponian päivystykseen
puh: 020 690 870.