



SAIRAUSPOISSAOLOT JA TERVEYDENHOITO- KÄYNNIT

Yhteistyötoimikunta 22.10.2024

Henkilöstöjaosto 30.10.2024

Sisällys

1 SAIRAUSPOISSAOLOT	3
1.1 Sairauspoissaolosta on esitettävä lääkärintodistus.....	3
1.2 Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla enintään 3 päivää	4
2 SAIRAUSPOISSAOLOTODISTUKSET JA PALKKAEDUT SAIRAUSPOISSAOLON AIKANA.....	5
2.1 Sairauspoissaolotodistusten hyväksyminen	5
2.2 Palkkaedut sairauspoissaolon aikana.....	6
2.3 Kuntoutukset	7
2.4 Sairauspoissaolotodistusten käsittelyyn oikeutetut henkilöt.....	7
3 SAIRASTUMINEN VUOSILOMAN YHTEYDESSÄ	8
4 TYÖTERVEYSHUOLTOON KUULUMATTOMAT PALVELUT	8
5 TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUJEN KÄYTTÄMINEN PALKATTOMIEN VAPAI DEN AIKANA	9
6 TYÖTAPATURMA JA VAPAA-AJAN TAPATURMA.....	10
7 LÄÄKÄRISSÄ, TUTKIMUKSISSA JA HOIDOSSA KÄYNNIT	10

Liite 1. Vuosiloman siirto sairaustapauksissa

Liite 2. Kuntoutusrahan hakeminen Kelalta (Kiila -kuntoutukset)

1 SAIRAUSSPOISSAOLOT

1.1 Sairauspoissaolosta on esitettävä lääkärintodistus

Työntekijällä / viranhaltijalla on oikeus sairauspoissaoloon (oikeus saada virka- tai työvapaata), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään (KVTES 2022–2025 luku 5 §1).

Läkärintodistus on asiantuntijalausunto työntekijän työkyvystä, jonka perusteella esihenkilö myöntää sairauspoissaolon ja päättää sen palkallisuudesta. Lääkäriin, hoitajan tai työfysioterapeutin kirjoittama sairauspoissaolotodistus on suositus, joka ei sido työnantajaa, eikä sitä ei ole pakko hyväksyä. Pääsääntöisesti sairauspoissaolo myönnetään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen perusteella, mikäli ei ole erityistä aihetta epäillä selvitystä. Perustellusta syystä esihenkilö voi olla hyväksymättä selvitystä.

Esihenkilölle ilmoitetaan **aina** viipymättä poissaolosta ja / tai lääkärille menosta. Ilmoitus tehdään henkilökohtaisella yhteydenotolla kuten soittamalla (ei tekstiviestillä, eikä sähköpostilla).

Sairauspoissaolosta on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärintodistus ilman aiheetonta viivytystä.

Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa (7 kalenteripäivää) lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä sairauspoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton (KVTES 2022–2025 luku 5 §1).

Läkärintodistuksen saamiseksi on hakeuduttava ensisijaisesti työterveyshuoltoon Pihlajalintaan. Työterveyshuollossa kirjoitettujen todistusten ohella hyväksytään pääsääntöisesti myös terveyskeskusten, sairaaloiden, yksityisten lääkäriasemien sekä opiskelijaterveydenhuollon kirjoittamat sairauspoissaolotodistukset. Chat -lääkäriin kirjoittama todistus hyväksytään ainoastaan, jos se on jatkoa esihenkilön myöntämälle poissaololle (huom. chat -lääkäripalvelut eivät sisälly työterveyshuollon sopimukseen).

Hammassairaudesta tai -operaatiosta johtuvasta työkyvyttömyydestä tulee esittää hammaslääkäriin antama todistus.

Työntekijä toimittaa lääkärintodistuksen esihenkilölle

- Esihenkilö lähettää turvaviestillä alkuperäisen lääkärintodistuksen (tai hoitajan ymv. todistuksen) skannattuna pdf -muotoon työsuojelupäällikölle mahdollisimman pian (7 vrk kuluessa)

- **Esihenkilö ei saa siirtää todistuksen toimittamista toiselle henkilölle** (kts. luku 2.4).
- Valokuva todistuksesta voi olla poikkeustilanteissa väliaikainen asiakirja siihen saakka, kunnes todistus on toimitettu asianmukaisesti esihenkilölle

Sairauspoissaolon myöntäminen voi perustua

- lääkärintodistukseen
- työfysioterapeutin todistukseen tuki- ja liikuntaelinvaivoissa 1–5 pv
- työterveyshoitajan todistukseen 1–5 pv (myös omailmoituksen jälkeen yhteensä max. 7 pv)
- hammaslääkärin todistukseen

1.2 Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla enintään 3 päivää

Esihenkilö voi hyväksyä enintään kolmen (3) päivän sairauspoissaolon työntekijän omalla ilmoituksella ilman lääkärintodistusta silloin, kun kysymyksessä on

- hengitystieinfektio
- vatsatauti tmv. sairaus, tai
- migreeni, josta on esitetty esihenkilölle lääkärinlausunto

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella tarkoittaa, että sairastumisesta ilmoitetaan viipymättä esihenkilölle soittamalla (ei tekstiviestillä tai sähköpostilla tmv.). Mikäli esihenkilö ei ole tavoitettavissa, ilmoitetaan ylemmälle esihenkilölle.

Esihenkilö voi myöntää 3 pv sairauspoissaoloa harkintansa mukaan 1–2 pv kerrallaan. Lupaa sairauspoissaoloon omalla ilmoituksella ei voi antaa, jos se on jatkoa välittömästi edeltävään hoitajan tai lääkärin myöntämään sairauspoissaoloon.

Esihenkilön myöntämissä, oma-ilmoitteisissa sairauspoissaoloissa vastuu sairaudesta ja sairauden hoidosta on ainoastaan työntekijällä itsellään.

Esihenkilö voi **aina** perustellusta syystä vaatia lääkärintodistuksen.

Vaatus lääkärintodistuksesta on esitettävä heti työntekijän suullisesti tekemän sairastumisilmoituksen yhteydessä. Jälkikäteen todistusta ei voi vaatia.

Esihenkilö voi jättää hyväksymättä työntekijän sairauspoissaolon omalla ilmoituksella perustellusta syystä esimerkiksi silloin, jos ilmoituksia tapahtuu poikkeuksellisen usein tai ne ajoittuvat toistuvasti loma-aikoihin, vapaiden ja/tai viikonloppujen yhteyteen. Näissä tapauksissa esihenkilö voi ohjata henkilön työterveyshuoltoon terveydentilan / työkyvyn arviointiin.

2 SAIRAUSSPOISSAOLOTODISTUKSET JA PALKKAEDUT SAIRAUSSPOISSAOLON AIKANA

2.1 Sairauspoissaolotodistusten hyväksyminen

Lääkärin kirjoittamasta sairauspoissaolotodistuksesta on tarkistettava aina ensimmäiseksi, että työntekijän tiedot on kirjattu asianmukaisesti. Myös Lisätietoja -kohta kannattaa tarkistaa.

Todistuksessa on oltava

- sairauspoissaolon syy: työkykyä alentava sairaus tai vamma diagnoosilla
- ammatti, nykyinen tehtävä ja työnantaja
- arvio työkyvyttömyysajasta
- mahdollinen kannanotto kuntoutustarpeeseen tai korvaavaan työhön

Esihenkilö ei voi hyväksyä lääkärintodistusta ilman diagnoosia tai hoitajan todistusta ilman oirekuvausta.

Esihenkilön tulee pyytää työntekijää täydentämään lääkärintodistus, josta puuttuu diagnoosi, ohjamalla hänet ottamaan yhteyttä hoitotahoon, jossa todistus on kirjoitettu. Jos työntekijä ei esitä todistusta diagnoosilla, hänelle myönnetään palkatonta vapaata todistuksen perusteella.

Taannehtivasti kirjoitettuja todistuksia, joissa sairauspoissaolo on kirjattu alkavaksi lääkärin vastaanottoa edeltävänä päivänä, ei hyväksytä.

Esimerkiksi, jos työntekijä ilmoittaa työpäivän aluksi olevansa sairas muusta syystä kuin hengitystieinfektiosta, vatsataudista tai migreenistä johtuen ja hänellä on lääkärin vastaanotto sovittu esim. seuraavalle päivälle, esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshoitajan vastaanotolle, jossa työkyvyttömyys todetaan. **Esihenkilö ei voi myöntää näissä tapauksissa sairauspoissaoloa työntekijän omalla ilmoituksella**, eikä lääkäri saa kirjoittaa taannehtivaa todistusta ilman, että hän on voinut itse todeta työkyvyttömyyden aikaisemmin tai saanut muualta luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestä (esim. hoitajan todistus). Jälkikäteen kirjoitetussa todistuksessa on oltava maininta tästä kohdassa Lisätietoja.

Jos ilmenee, että työntekijä on ollut lääkärintodistuksesta huolimatta työkykyinen, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauspoissaoloon. Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, esihenkilö voi lähettää työntekijän lääkärintarkastukseen työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto ei ota kantaa työkyvyttömyyden palkallisuuteen.

Jos työnantajalla on tarjota muuta, työntekijälle soveltuvaa työtä tai lääkäri on suositellut korvaavaa työtä tai tilapäisiä työjärjestelyjä sairauspoissaolon sijaan, neuvotellaan siitä yhdessä työntekijän kanssa. (Kts. Korvaavan työn ohje)

Sairauspoissaoloa voidaan myöntää esim. lääkärissäkäynnistä, tutkimuksista tai poliklinikalla käymistä varten vain, jos työntekijällä on osoittaa lääkärin arvio työkyvyttömyydestä. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan lääkärintodistuksella.

2.2 Palkkaedut sairauspoissaolon aikana

Sairauspoissaolon palkkaedut määräytyvät työ sopimuslain ja työehtosopimuksen perusteella.

Työntekijällä on oikeus saada sairauspoissaoloa (palkallista vapaata), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.

Muista kuin edellä mainituista syistä johtuva työkyvyttömyys ei aiheuta työnantajalle palkanmaksuvelvollisuutta. Jos kysymys ei ole sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta, mutta lääkärintodistukseen on kirjattu työkyvyttömyysaika, henkilölle myönnetään hakemuksesta palkatonta vapaata tai vaihtoehtoisesti vuosilomaa.

Esihenkilön on erityisesti kiinnitettävä huomiota diagnooseihin, jotka viittaavat päihteiden väärinkäyttöön, joka ei oikeuta palkalliseen sairauspoissaoloon. Esimerkiksi diagnoosit:

- F10 – F19 (Päihteiden haitallinen käyttö)
- Z72.1 (Alkoholin käyttö)
- Z72.2 (Lääkkeiden / huumeiden käyttö)

Muu henkilön terveydentilaan vaikuttava tekijä kuin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairaus tai vamma ei oikeuta sairausajan palkkaan, kuten esim. ICD-10 dg-luokituksen koodit Z55-Z65 (Sosioekonomisiin ja psykososiaalisiin olosuhteisiin liittyvät terveysvaarat). Kyseessä on kuitenkin hyväksyttävä poissaolon syy, jolloin voidaan myöntää palkatonta vapaata. Mikäli henkilön työ- ja toimintakyky on edellä mainituissa tilanteissa kuitenkin merkittävästi heikentynyt, saattaa 2–3 pv sairauspoissaolo olla tarpeellinen.

Esihenkilön tulee harkita erityisesti Z-koodin palkallisuutta tilannekohtaisesti ja tarpeen vaatiessa yhteistyössä työterveyden kanssa.

Mikäli sairauspoissaolotodistuksessa on ainoana koodina Z-koodi, tulee esihenkilön aina olla yhteydessä työterveyteen oman tiimin työterveyshoitajaan sairauspoissaolon perusteen arvioimiseksi, esimerkiksi Z73.0 (Työuupumus) -koodi.

Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa, mikäli käy ilmi, ettei henkilö ole ollutkaan työkyvytön. Mikäli työntekijälle on myönnetty palkatonta vapaata, jonka aikana hän sairastuu, ei palkkaa makseta sairastumisen ajalta (aikaprioriteettiperiaate).

Sairauspoissaoloon eivät automaattisesti oikeuta esimerkiksi

- Silmien laserleikkaus (ilman lääketieteellistä syytä)
- Kauneusleikkauksen jälkisairaus

- Tatuoinnin poisto
- Erimielisyydet esihenkilön ja/tai työkavereiden kesken (Z56.4)
- Henkilökohtainen asia esim. omaisen hoitoloma (Z75.5)
- Silmien ja näkökyvyn tutkiminen (Z101.0)
- Rokotustarpeen arviointi (Z24.5)
- Lemmikkieläimen sairaus tai kuolema
- Muussa tarkoituksessa kuin terveyden palauttamiseksi tehdyt toimenpiteet (Z41) kuten plastiikkakirurgia, silmäluomileikkaus, kauneusleikkaus tai sen jälkiseuraus, suonikohjuleikkaus, hiusten siirto, rintojen pienennys/suurennus
- Iho- ja yliherkkyydestit, kun työ ei aiheuta altistusta
- Lapsettomuustutkimukset ja hoito sekä sterilisaatioimenpiteet
- Rikoksen takia aiheutunut työkyvyttömyys (ei ole tapahtunut työaikana) *työntekijälle maksetaan sairautensa palkkaa vain, mikäli hän ei saa rikoksen perusteella korvausta rikoksentehtäjästä ja /tai rikosvahinkolain (1204/2005) perusteella*
- Työntekijän/viranhaltijan törkeä huolimattomuus tai tahallisuus

2.3 Kuntoutukset

Kuntoutuksista vain Kelan Kiila -kuntoutus on palkallista. Muut kuntoutukset ovat palkattomia, jolloin työntekijä hakee kuntoutusajalle Kelan kuntoutusrahaa. Kiila -kuntoutuksen ajalta Nurmeksen kaupunki hakee kuntoutusrahan itselleen.

Esihenkilö kirjaa kuntoutuksesta työntekijän tietoihin Populukseen keskeytysilmoituksen, ilmoittaa työntekijän tiedot Meitalle ja ohjeistaa työntekijän lähettämään Kelaan kuntoutustodistuksen (Liite 2.)

2.4 Sairauspoissaolotodistusten käsittelyyn oikeutetut henkilöt

Työntekijän terveydentilatiedot ovat salassa pidettäviä tietoja, eivätkä saa tulla työpaikalla muiden kuin niiden henkilöiden tietoon, jotka tarvitsevat tietoja omassa työssään. Terveys- ja terveydentilatietoja käsittelevien henkilöiden piiri tulee olla mahdollisimman rajattu. Tietosuojalain mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen.

Nurmeksen kaupungilla tällaisia henkilöitä ovat:

- Työntekijän lähiesihenkilö tai hänen sijaisensa
- Tulosalueen päällikkö tai toimialajohtaja
- Työsuojelupäällikkö

Sairauspoissaolotodistukset eivät saa joutua muiden kuin edellä mainittujen henkilöiden haltuun, eikä niiden sisällöstä saa antaa tietoja muille henkilöille. Työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja ei saa myöskään kertoa ilman tämän suostumusta ulkopuolisille tahoille.

3 SAIRASTUMINEN VUOSILOMAN YHTEYDESSÄ

Jos työntekijä (tai viranhaltija) on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana

- sairauden,
- synnytyksen tai
- tapaturman vuoksi työkyvytön,

siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä tai viranhaltija pyytää siirtoa ilman aiheutonta viivytystä ja mikäli mahdollista, ennen loman alkua (Liite 1). Samaa sääntöä sovelletaan myös muihin vapaisiin, joihin on paikallissopimuksella tai työnantajan päätöksellä päätetty soveltaa vuosilomaa koskevia määräyksiä (esim. lomarahavapaa).

Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai säästövapaan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Esihenkilö ei saa päättää loman siirrosta ilman terveydenhuollon ammattilaisen antamaa todistusta. Siirron yhteydessä esihenkilön on huolehdittava siitä, että vuosilomasta pidetään yhdenjaksoisena vähintään 10 vuosilomapäivää 8 §:n mukaisesti.

Työkyvyttömyyden takia loman siirtoa pyytäessään työntekijän tulee

1. Ilmoittaa asiasta esihenkilölle viipymättä ja pyytää loman siirtoa
2. Toimittaa esihenkilölle terveydenhuollon ammattilaisen antama todistus työkyvyttömyydestä mahdollisimman pian, viimeistään kuitenkin seitsemän (7) kalenteripäivän kuluessa

4 TYÖTERVEYSHUOLTOON KUULUMATTOMAT PALVELUT

Työterveyshuollossa Pihlajalinnassa annettavat sairaanhoitopalvelut ovat työterveyspainotteisia ja ne koskevat koko henkilöstöä työsuhteen laadusta riippumatta. Sairaanhoidollisissa palveluissa terveydentilaa arvioidaan mahdollisen työkyvyn uhkan näkökulmasta.

Sairastumistilanteissa, joissa sairauspoissaolotodistus tarvitaan, on ensisijaisesti hakeuduttava omaan työterveyshuoltoon Pihlajalinnaan. Myös työterveyshuollon ulkopuoliset todistukset hyväksytään pääsääntöisesti (kts. edellä s. 3).

Selvästi työterveyshuoltoon kuulumattomat palvelut toteutetaan kansanterveystyönä esimerkiksi terveyskeskuslääkärin kautta. Tällaisia työterveyshuoltoon kuulumattomia palveluja ja toimenpiteitä ovat seuraavat:

Erikoislääkärin vastaanotot (pl. konsultaatiot työkykyyn liittyvissä asioissa nimetyn työterveyslääkärin läheteellä)

Laboratorio- ja kuvantamistutkimukset (pl. erikseen määritellyt tutkimukset)

Perussairauksien vuosikontrollit ja niihin liittyvät lääkärin- tai hoitajan vastaanotot ja reseptiuisinat (esim. diabetes, verenpainetauti, kolesteroli, kilpirauhasarvot, astma)
Fysioterapia sairaudenhoidossa (eli ns. passiiviset hoidot, kuten akupunktiot, hieronta, osa käsittelyistä)
Gynekologiset tutkimukset, hormonikorvaushoidot, raskauden seurantaan / ehkäisyyn / keskeytykseen liittyvät käynnit, lapsettomuustutkimukset, irtosolu- ja mammografiaseulonnat, testosteroniarvojen sekä vaihdevuosisien hormoniarvojen mittaukset
Muut kuin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sis. rokotukset, esim. matkailu ja vapaa-aika (pl. asiakkaan itsensä kustantamat rokkoaineet rokotetaan työterveydessä)
Vapaa-ajan tapaturmat sekä niihin liittyvät käynnit ja tutkimukset (esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon, jos sairauspoissaolo jatkuu yli 2 vk) Huom. Ammattiliittojen vp-ajan tapaturmavaikutukset!
Ei – kiireelliset pienkirurgiset toimenpiteet, kuten luomen tai patin poisto
Kutsuntatarkastukset asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittamista varten
Virkalääkärin tehtäviin kuuluvat toimenpiteet, kuten raskauden keskeytyslausunnot, sterilisaatio- lausunnot, pahoinpitelylausunnot ja rattijuopumusseurannat
Henkilökohtaisiin asioihin liittyvät todistukset, kuten harrastusta, uutta työpaikkaa, koulua tai ajokorttia varten tarkoitetut
T-todistus eli T-lausunto (lääkärin kirjoittama todistus sen hetkisestä terveydentilasta virkaan nimittämistä varten)
Työelämään liittymättömien kriisien hoito, kuten parisuhde- yms. ongelmat (pl. Mielen huoli –linja) Huom. muita vaihtoehtoja: SRK, nettiterapiapalvelut, Mielenterveystalo.fi, julkiset ja yksityiset mielenterveyspalvelut
Sairauksien perinnöllisysselvitykset, vitamiini- ja hivenainetutkimukset
Lääkinnälliset injektiot (esim. syöpä-, hormoni- ja vitamiinihoidot) ja INR –seuranta

5 TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUJEN KÄYTTÄMINEN PALKATTOMIEN VAPAIEN AIKANA

Työterveyshuollon ennaltaehkäiseviä palveluja voi käyttää myös palkattomien vapaiden (vuorotteluvapaa, opintovapaa, vanhempainvapaa) aikana, mikäli henkilöllä on työterveyshuollossa aloitettu hoito ja työterveyslääkäri arvioi hoidon jatkumisen olevan välttämätöntä myös vapaan aikana.

Sairaanhoitopalveluja ei voi käyttää palkattomien vapaiden aikana.

6 TYÖTAPATURMA JA VAPAA-AJAN TAPATURMA

Työtapaturmasta aiheutuneesta sairauspoissaolosta työntekijän on aina esitettävä lääkärintodistus. Mikäli työtapaturma edellyttää hoitokäyntiä, hoitoon hakeudutaan lähimpään hoitolaitokseen (akuuttissa hoidon tarpeessa ei työterveyshuoltoon - ei akuuttivastaanottoa).

Äkillisten työliikekipeytymisten eli erilaisten venähdysten yhteydessä, jotka ovat seurausta esim. nostoista tai horjahduksista, hakeudutaan työterveyshuoltoon, mikäli vaiva edellyttää hoitokäyntiä.

Työliikekipeytymiset todetaan vain harvoin työtapaturmiksi, josta syystä vakuutusyhtiö ei myöskään korvaa niistä aiheutuvia hoitokuluja.

Työpaikalla tai työmatkalla tapahtuneesta tapaturmasta maksetaan sairausajan palkka normaalisti voimassa olevan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

Vapaa-ajan tapaturmat hoidetaan omakustanteisesti muualla kuin työterveyshuollossa (Huom. ammattiliittojen vapaa-ajan tapaturmavakuutukset!)

Jos vapaa-ajan tapaturmasta aiheutunut sairauspoissaolo jatkuu yli 2 vk, ohjaa esihenkilö työntekijän työterveyshuoltoon, jossa työkykyä arvioidaan.

Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa myös vapaa-aikana sattuneesta tapaturmasta. Jos työntekijä on kuitenkin aiheuttanut sairastumisensa tai tapaturman tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudellaan, palkkaa ei makseta sairausajalta.

7 LÄÄKÄRISSÄ, TUTKIMUKSISSA JA HOIDOSSA KÄYNNIT

Kaikki lääkäri- ja hoitajakäynnit, tutkimukset, hoidot yms. pyritään ensisijaisesti sijoittamaan työajan ulkopuolelle. Kaikista työajalla tapahtuvista käynneistä ilmoitetaan etukäteen esihenkilölle. Tarvittaessa käynnit voidaan mahdollisuuksien mukaan huomioida työvuorosunnittelussa tai niihin käytetään vuosilomaa, saldovapaata ymv.

Työaika ja terveydenhoidolliset käynnit sekä matka-ajat:

TYÖAIKAA	TERVEYDENHOITOKÄYNTI
Huomioidaan arvioitaessa säännöllisen työajan täyttymistä ja lisätyön tai ylityön kertymistä	<ul style="list-style-type: none"> • Lakisääteiset ja työnantajan toimintasuunnitelmassa määritellyt, ennalta ehkäisevät ja työkykyä tukevat terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset työterveyshuollossa: <ul style="list-style-type: none"> ○ Alkutarkastus ja työhöntulotarkastus

<p>Matka-aika terveydenhoitoon on työaika, jos käynti sijoittuu suunnitellulle työajalle ja käynti on Nurmeksessa</p> <p>Matka-aika toiselle paikkakunnalle on omaa aikaa esim. Joensuu, Kuopio, Kajaani ym.</p> <p>Työnantaja ei maksa matkoista kilometrikorvauksia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Määräaikaistarkastus ja terveydenseurantatarkastus ○ Työkykyarvio ○ Osatyökykyisen terveystarkastus ○ Työterveysneuvottelut ○ Kiila -kuntoutus
<p>EI TYÖAIKAA MUTTA ANNETAAN VAUVAUS TYÖSTÄ</p>	<p>TERVEYDENHOITOKÄYNTI</p>
<p>Aikaa ei teetetä takaisin, eikä se kerrytä lisä- tai ylityötä</p> <p>Käynnit on ensisijaisesti pyrittävä sijoittamaan työajan ulkopuolelle</p> <p>Käynnit on pyrittävä sovittamaan niin, ettei niistä synny sijaiskustannuksia</p> <p>Matka-aika terveydenhoitoon on työaika, jos käynti sijoittuu suunnitellulle työajalle ja käynti on Nurmeksessa</p> <p>Matka-aika toiselle paikkakunnalle on omaa aikaa esim. Joensuu, Kuopio, Kajaani ym.</p> <p>Työnantaja ei maksa matkoista kilometrikorvauksia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Muut kuin työnantajan määräämät eli sairaanhoidolliset käynnit työterveyshuollossa Nurmeksessa (lääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti, työpsykologi ymv.) ● Työterveyshuollon määräämät tutkimukset (laboratorio-, röntgen- ymv.) Nurmeksessa ● Työterveyslääkärin läheteellä tapahtuva erikoislääkärikäynti Nurmeksessa silloin, kun käyntiaikaa ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työajan ulkopuolelle ● Työaikana sattuneesta äkillisestä sairastumisesta johtuvat välitöntä tarkastusta ja hoitoa vaativat ensiavun luonteiset käynnit lääkärissä sekä tällaisen äkillisen sairastumisen syyn selvittämiseksi suoritettavat välittömät tutkimukset ● Äkillinen hammassairaus, hoitotoimenpide samana päivänä (hml:n todistus) ● Työtapaturmista ja korvattavista ammattitaudeista aiheutuvat tutkimukset ja hoidot ● Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sisältyvät rokotukset ● Synnytystä edeltävät raskaudenaikaiset tutkimukset ja äitiysneuvolakäynnit Nurmeksessa todellisesti

	<p>sen tarpeen vaatiessa eli jos tutkimus ei ole tehtävissä työajan ulkopuolella tai kyseessä on äkillinen tarve</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoitoonohjauksen yhteydessä tapahtuvat päihdekliniikka-, kontrolli-, ja seurantakäynnit • Joukkoseulonnat (mammografia, papa yms.)
OMAA AIKAA	TERVEYDENHOITOKÄYNTI
<p>Sekä käynnit että matka-aika ovat omaa aikaa riippumatta paikkakunnasta</p> <p>Työnantaja ei maksa matkoista kilometrikorvauksia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oma-aloitteiset lääkäri- ym. terveydenhoitokäynnit muualla kuin työterveyshuollossa • Oma-aloitteisesti työterveyslääkärille hakeutuminen muualla kuin Pihlajalinnan Nurmeksen toimipisteeseen (kuten Joensuu, Kuopio jne.) • Vapaa-ajan tapaturmat ja niihin liittyvät hoitokäynnit ja tutkimukset • Useamman päivän kestävät tutkimukset • Psykoterapiakäynti • Muu fysioterapia, fysikaalinen hoito, hieronta (esim. sairaanhoidollinen fysioterapia muualla kuin työterveyshuollossa) • Muut tarkastukset, kontrollikäynnit, hoidot • Lapsen käyttäminen neuvolassa, lääkärissä, tutkimuksissa yms. • Muut kuin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sisältyvät rokotukset • Muut kuin Kelan Kiila -kuntoutukset, perhekuntoutukset

Liite 1

Vuosiloman siirto sairaustapauksissa

Mikäli kesälomaa joudutaan siirtämään työkyvyttömyyden takia, tulisi siirretyn loman ajoittua lomakaudelle (-30.9.) tai ellei se ole mahdollista, niin loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä (-31.12).

Mikäli talvilomaa joudutaan siirtämään työkyvyttömyyden takia, tulisi siirretyn loman ajoittua ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua (- 2.5.) tai ellei se ole mahdollista, niin loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä (-31.12).

Mikäli loman pitäminen estyy tästä pidemmälle (esim. jos työkyvyttömyys jatkuu), työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman pitämisestä muuna ajankohtana tai pitämättömän loman maksamisesta lomakorvauksena.

Tätä ohjetta sovelletaan riippumatta siitä, minkä lomanmääräytymisvuoden lomasta on kysymys. Vuosilomaa siirretään sairausajalta ainoastaan työntekijän pyynnöstä.

Liite 2.

Kuntoutusrahan hakeminen Kelalta (Kiila -kuntoutukset)

Nurmeksen kaupunki maksaa palkan Kelan Kiila -kuntoutusten ajalta. Muut kuntoutukset ovat palkattomia, jolloin työntekijä hakee kuntoutusajalle Kelan kuntoutusrahaa. Silloin, kun työnantaja maksaa kuntoutuksen ajalta palkan työntekijälle, työnantaja voi saada kuntoutusrahaa.

Nurmeksen kaupunki hakee kuntoutusrahan Kiila -kuntoutusten ajalta. Kuntoutusrahaa on haettava 6 kuukauden kuluttua kuntoutuksen alkamisesta. Hakemisen hoitaa palkkahallinto Meita, joka tarvitsee sitä varten tietoja työnantajalta.

Toimintaohje esihenkilölle

Kun työntekijä on menossa Kiila -kuntoutusjaksolle, esihenkilö huolehtii seuraavista asioista:

Esihenkilö tekee Populukseen

- Keskeytysilmoituksen: 14 Kuntoutus, palkallinen

Toimittaa Meitalle turvapostilla

- Kiila -kuntoutukseen osallistuvan työntekijän nimen ja henkilötunnuksen

Ohjeistaa työntekijän

- Lähettämään osallistumistodistuksen Kelaan (Asiointipalvelu OmaKela -kautta, tunnistauminen verkkopankkitunnuksilla tai mobiilivarmenteella)

Tämän ohjeen mukaisesti toimitaan jokaisen Kiila -kuntoutusjakson alkaessa, jotta kuntoutusrahan hakuprosessi käynnistyy.

Epäselvissä tilanteissa voi ottaa yhteyttä työsuojelupäällikköön.