

RAISION KAUPUNGIN OHJEET LÄÄKÄRISSÄ TAI TUTKIMUKSISSA KÄYNNISTÄ
SEKÄ SAIRAUSLOMISTA **POISSAOLOISTA**
Konsernijaosto 31.10.2011

1. LÄÄKÄRISSÄKÄYNNIT

1.1. Työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset ja tarkastukset

Työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin taikka viranhoidon/työn edellyttämiin lakimääräisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu vapaa-aikana. Varsinaisen työajan ulkopuolelle jäävää matka-aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.

Tällaisia voivat olla esimerkiksi työnantajan määräämä työkykyarvio, keittiöhenkilökuntaan kuuluvan salmonellatarkastus taikka tietylle ammattiryhmälle edellytetty määräaikaistarkastus.

Tutkimuksen ajankohdasta tulee ilmoittaa etukäteen esimiehelle ja toimittaa hänelle todistus tutkimuksessa käynnistä.

1.2. Lääkärin määräämät tutkimukset

Lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimuksiin sekä myös synnytystä edeltäviin lääketieteellisiin tutkimuksiin tulee ensisijaisesti mennä vapaa-ajalla, mutta ellei tämä ole mahdollista voi niihin mennä työaikana. Varsinaisen työajan ylittävää aikaa ei kuitenkaan tällöin lueta työajaksi. Käyntiin laskettua aikaa ei myöskään huomioida ylityörajoja laskettaessa. Jos henkilö on esimerkiksi käyttänyt tutkimuksessa käyntiin 2 tuntia ja hänelle kertyy työjakson aikana 3 tuntia ylityötä, niin ylityötä korvataan vain yksi tunti. Toisaalta, jos henkilölle ei tällaisessa työaikajaksossa kerry ylimääräisiä tunteja, ei hänen tarvitse korvata tutkimuksessa käytettyä aikaa.

Työaikaa ei kuitenkaan voi käyttää useamman päivän kestäviin tutkimuksiin, oma-aloitteisen lääkäriissäkäynnin yhteydessä suoritettuihin tutkimuksiin taikka joukkotarkastuksiin. Työaikana ei voi myöskään käydä lääkärin määräämissä säännöllisissä kontrollikäynneissä. **Tällaisia ovat esimerkiksi lääkärin määräämät säännölliset lääkärintarkastukset, joissa otetaan verikokeita tai mitataan verenpaine.**

Tutkimuksesta tulee hyvissä ajoin informoida esimiestä ja tarvittaessa toimittaa todistus tutkimukseen osallistumisesta. Jos tutkimuksen ajankohta on tiedossa ennen työvuorolistan suunnittelua, voidaan lista suunnitella niin, että tutkimus tapahtuu vapaa-ajalla.

1.3. Äkillinen hammassairaus

Vastaavasti kuten edellisessä kohdassa on todettu voi henkilö käydä työvuoronsa aikana hoidattamassa äkillistä hammassairauttaan, mikäli se ei onnistu vapaa-ajalla. Kyse on siis sairaudesta, joka vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana. Myös tällainen työstä poissaolo vaikuttaa ylityörajaan vastaavasti kuin edellisessä kohdassa on todettu.

1.4. Työterveyslääkäriin, työterveyshoitajan, työterveyshuollon fysioterapeutin tai -psykologin vastaanotolla käynnit

Käynnit tulee mahdollisuuksien mukaan ajoittaa omalle ajalle. Ellei tämä onnistu voi vastaanotolla käydä työaikana. Vaikutus ylityörajaan on kohdan 1.2. mukainen.

Oikeus käyttää työterveyspalveluita on silloin, kun henkilöllä on oikeus palkkaetuihin. Jos henkilö on työlomalla tai virkavapaalla, ei hänellä ole mahdollisuutta käyttää työterveyshuollon palveluita, ellei siitä erityistapauksessa sovita.

1.5. Muut lääkäriissäkäynnit

Muut lääkäriissäkäynnit tapahtuvat omalla ajalla. Mikäli ne ajoittuvat työajalle, niistä tulee sopia esimiehen kanssa ja samalla sovitaan joko palkattomasta vapaasta tai tuntien takaisin tekemisestä.

1.6. Kuntoutuksessa tai hoidossa käynnit

Raisiossa on sovittu, että kuntoutuksessa voi käydä työajalla, jos se tapahtuu oman työterveyshuollon tai terveyskeskuksen toimesta. Sama koskee työterveyshuollon järjestämiä kuntoutus ym. ryhmiä. Muutoin käynnit tapahtuvat omalla ajalla ja niiden osuessa työajalle, tulee niistä sopia esimiehen kanssa ja ottaa joko palkatonta aikaa tai tehdä tunnit takaisin muuna aikana.

1.7. Näyttöpäätelasien hankinta

Työnantajan kustantamien näyttöpäätelasien edellyttämissä tarkastuksissa voi käydä työaikana. Ylityöraja kuten kohdassa 1.2.

~~2. SAIRAUSSLOMAKÄYTÄNNÖT~~ SAIRAUSSPOISSAOLOKÄYTÄNNÖT

2.1. Sairastumisilmoitus

Työntekijän tulee aina ilmoittaa henkilökohtaisesti tai puhelimitse sairastumisestaan esimiehelle tai hänen sijaiselleen, mikäli sairastumisesta aiheutuu poissaolo työstä. Ilmoitus -tulee tehdä sairastumispäivän aamuna tai ennen työvuoron alkamista tai esteen sattuessa ilman aiheutonta viivytystä. Jos sairaus ilmenee kesken työpäivän, ilmoitus esimiehelle tulee tehdä välittömästi. Kun sairastuminen tapahtuu kesken työpäivän, lasketaan ensimmäiseksi poissaolopäiväksi sairastumista seuraava päivä.

~~2.2.~~ Poissaolo ~~oman ilmoituksen perusteella~~ **esimiehen luvalla**

Työntekijä voi olla pois työstä ~~oman ilmoituksen perusteella~~ **esimiehen luvalla** ~~viisi~~ **1 – 3** peräkkäistä työpäivää. **Poissaolajaksoja voi olla enintään kolme kertaa kalenterivuodessa.** Ilmoituksella ei voi olla poissa työstä, jos saman sairauden johdosta henkilö on ollut poissa lääkärin- tai terveydenhoitajan todistuksella taikka omalla ilmoituksella. Työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelleen poissaolosta kuten edellä on todettu ja esimies voi edellyttää lääkärintodistuksen toimittamista. Työntekijän tulee täyttää poissaolostaan ilmoitus, joka

löytyy Raitilta, kohdasta lomakkeet/yhteiset. Esimies toimittaa allekirjoittamansa lomakkeen palkanlaskentaan. Lomakkeet/poissaoloilmoitus **ESS-järjestelmään**.

Kaupunki on ottamassa käyttöön sähköistä poissaolojen ilmoitusmenettelyä. Kun työyksikkö on ottanut käyttöön sähköisen Norlie-t sairauspoissaolojen ilmoitusjärjestelmän, työntekijä tekee poissaolostaan sähköisen ilmoituksen, joka esimiehen sähköisen hyväksymisen kautta siirtyy palkanlaskentaan. Sähköinen järjestelmä tulee korvaamaan vain poissaoloilmoituksen, joten sairastuessaan työntekijän tulee edelleen ottaa yhteyttä esimiehensä kohdan 2.1. mukaisesti. Mikäli sairauspoissaolo edellyttää sairauslomatodistusta, se toimitetaan esimiehen hyväksymismerkinnöin varustettuna paperisena palkanlaskentaan.

Erityisestä syystä voidaan myös edellyttää, että henkilö sairausloma-ajan palkkaetuuksia saadakseen toimittaa aina lääkärintodistuksen ja asioi työterveyshuollossa.

2.3. Poissaolo terveydenhoitajan/**Pihlajalinnan puhelinhoitajan** antaman todistuksen perusteella

Sairausloma voidaan myöntää enintään viideksi peräkkäiseksi työpäiväksi terveydenhoitajan antaman todistuksen perusteella. Jos henkilö on ollut poissa omalla ilmoituksella kolme päivää, voidaan terveydenhoitajan todistuksella myöntää tähän jatkoa enintään kahden päivän ajaksi.

Työterveysfysioterapeutin suoravastaanoton yhteydessä kirjoittaman todistuksen perusteella voidaan myöntää sairauslomaa enintään kolmeksi perättäiseksi päiväksi.

2.4. Sairauslomatodistuksen toimittaminen ja sairausloman myöntämien

Sairauslomatodistus tulee toimittaa työnantajalle viikon kuluessa sen allekirjoittamisesta, muutoin ensimmäinen sairaspäivä on palkaton ellei viivästys johdu hyväksyttävästä syystä. Etukäteen tai taannehtivasti kirjoitettuja sairauslomatodistuksia ei voida hyväksyä ilman erityistä syytä. Jos lääkäri kirjoittaa lääkärintodistuksen taannehtivasti, tulee todistuksen taannehtivuus olla perusteltu.

Esimies myöntää pääsääntöisesti sairausloman lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksessa määritellyksi ajaksi. ~~Päätös~~ **Lääkärin/terveydenhoitajan lausunto** toimitetaan palkanlaskentaan, josta toimitetaan tiedot työterveyshuoltoon. Todistus on kuitenkin asiantuntijalausunto, josta työnantaja voi poiketa perustellusta syystä. Tällaisia syitä, jolloin ei sairauslomaa tule myöntää on esimerkiksi ettei sairauslomatodistukseen ole merkitty syytä sairauslomaan. Kun sairausloman peruste on merkitty ICD-koodilla (koodit löytyvät esimerkiksi osoitteesta www.terveysportti.fi), niin Z-alkuisten koodien osalta on syytä keskustella työterveyshuollon kanssa, onko kyse työkyvyttömyydestä. Tämä silloin, jos todistuksessa kyseinen koodi on ainoa merkintä sairaudesta. Sairauslomaan eivät automaattisesti oikeuta esimerkiksi:

- erimielisyydet työnjohtajan ja työtovereiden kesken (Z56.4)
- omaisen kuolema (Z63)
- muu henkilökohtainen asia esim. omaisen hoitoloma (Z75.5)

- riippuvuus henkilökohtaisesta hoidosta kodissa, jossa ei ole avun antamiseen pysyvää henkilöä (Z74.2)
- silmien ja näkökyvyn tutkiminen (Z01.0)
- rokotustarpeen arviointi (Z24.5)
- lemmikkieläimen sairaus tai kuolema
- muussa tarkoituksessa kuin terveyden palauttamiseksi tehdyt toimenpiteet (Z41)
kuten plastiikkakirurgia, silmäluomileikkaus, suonikohjuleikkaus, hiusten siirto,
rintojen pienennys/suurennus.
- iho- ja yliherkkyytestit, kun työstä ei seuraa altistusta
- lapsettomuustutkimukset ja hoito
- silmien laserleikkaukset.

Jos sairauslomaa ei voida hyväksyä, on siitä ilmoitettava työntekijälle ennen päätöksen tekemistä ja tarvittaessa pyydettyä häntä täydentämään sairauslomatodistusta.

Tiedot poissaolojaksosta toimitetaan työterveyshuoltoon. Työntekijä voi kieltää tietojensa toimittamisen työterveyshuoltoon. Tästä on ilmoitettava esimiehelle, kun sairauslomatodistus jätetään. Esimies ilmoittaa asiasta palkanlaskentaan tehdessään päätöksen sairauslomasta. **Työntekijä ilmoittaa henkilöstöhallintoon, jos kieltää tietojensa toimittamisen työterveyshuoltoon.**

Niissä tapauksissa, joissa ei myönnetä palkallista sairauslomaa voidaan tarvittaessa myöntää palkatonta työlomaa tai –virkavapautta.

2.5. Sairastuminen vuosiloman yhteydessä

Virka- ja työehtosopimuksen mukaan henkilön ollessa vuosiloman tai säästövapaan sen osan alkaessa aikana työkyvyttö, siirretään pitämättä oleva vuosiloma myöhempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ennen loman tai sen osan alkamista tai, jos se ei ole mahdollista niin pian kuin mahdollista, ilman aiheetonta viivytystä.

Sairauslomatodistuksen esittäminen ennen loman alkua katsotaan pyynnöksi vuosiloman siirrosta. Mikäli todistusta ei voida esittää ennen loman alkua, tulee pyyntö siirrosta kuitenkin esittää oikea-aikaisesti ja toimittaa selvitys työkyvyttömyydestä ensi tilassa.

Vastaava oikeus vuosiloman siirtoon on, jos loman alkaessa tiedetään, että työntekijä joutuu loman aikana työkyvyttömyydestä johtuvaan sairaanhoitoon.

Jos työntekijä sairastuu vuosiloman aikana ja työkyvyttömyys jatkuu yli seitsemän kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa samalla vuosilomajaksolla lasketa vuosilomaksi, jos työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä ja toimittaa sairauslomatodistuksen.

Pyynnöt siirrosta tulee esittää vuosilomat myöntävälle esimiehelle tai hänen sijaiselleen, ellei esimies ole tavoitettavissa.

2.6. Vaitiolovelvollisuus ja sairauslomatodistusten salassa pitäminen

Lain mukaan sairauslomatietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivullisille työsuhteen aikana, eivätkä sen päättymisen jälkeen. Sairaudesta tai sairauslomasta puhuminen ei ole sallittua työyhteisössä, ellei siihen ole asianomaisen suostumusta.

Yksityisyyden suojasta annetun lain mukaan terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Kaupunginhallituksen konsernijaosto on päättänyt henkilöistä, jotka saavat käsitellä sairauslomatodistuksia kokouksessaan 31.5.2010 § 114 . Näitä ovat esimies tai sairausloman muu myöntäjä sekä palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon työntekijät. Terveydentilaa koskevia tietoja voivat lisäksi käsitellä mm. uudelleensijoitus- ja valintatilanteissa keskuksen johtajat ja hallinto/taluspäälliköt sekä valintoja suorittavat henkilöt.