



# POISSAOLO-OHJEET

## Oulunkaaren kuntayhtymä

Voimaan 27.6.2012

sairausloma, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, muut perhevapaat, opintovapaa, vuorotteluvapaa, säästövapaa, palkallisia vapaita, virkavapaa/työloma siirryttäessä toiseen organisaatioon

**Yhteistyötoimikunta 11.6.2012**  
**Yhtymähallitus 27.6.2012**

## Oulunkaaren kuntayhtymän poissaolo-ohjeet

Sisällys	Sivu
Sairausloma.....	3
Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa.....	7
Muut perhevapaat.....	9
Opintovapaa.....	11
Vuorotteluvapaa.....	12
Palkaton, vapaaehtoinen virkavapaa/työloma .....	13
Palkallisia vapaita.....	13
Virkavapaa/työloma siirryttäessä toiseen organisaatioon.....	14

## OULUNKAAREN KUNTAYHTYMÄN POISSAOLO-OHJEET

### SAIRAUSSLOMAT

#### Omailmoitus

- 1 -3 **perättäistäkalenteripäivää**
- esim. flunssa, kuume, ripuli, tms, epidemiatyyppinen syy

#### Terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistuksella

- 1 - 3 perättäistä kalenteripäivää

#### Lääkärin todistuksella

- aina yli 4 päivän sairasloma
- aina tapaturmasta aiheutuvan sairasloman yhteydessä

Epidemioiden aikana erillisellä päätöksellä voidaan em. rajoista poiketa. Kelan päivärahan saanti edellyttää lääkärin todistusta yli 9 arkipäivää kestävästä sairaslomasta.

Sairauslomaa omalla ilmoituksella ei hyväksytä silloin, kun se liittyy välittömästi terveydenhoitajan tai lääkärin edellisille päiville kirjoittamaan sairaslomaan. Tällöin vaaditaan uusi terveydenhoitajan tai lääkärin todistus.

Etukäteen tai taannehtivasti kirjoitettuja sairaslomatodistuksia ei hyväksytä ilman erityistä syytä. Esimerkiksi lääkäri kirjoittaa sairaslomaa viikonlopun yli . Jos toimenpiteen ajankohta on tiedossa etukäteen, tulee siitä ilmoittaa esimiehelle hyvissä ajoin.

**Sairastumisesta on henkilökohtaisesti soittamalla puhelimitse ilmoitettava esimiehelle tai hänen sijaiselleen hyvissä ajoin ennen työpäivän alkua silloin kun se olosuhteet huomioiden suinkin on mahdollista ( erityisesti silloin, kun sijaisen saaminen on välttämätöntä).** Työntekijän on ilmoitettava selkeästi, montako päivää hän arvioi sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden kestäväksi tai jos on kyseessä lääkärin tai terveydenhoitajan kirjoittama todistus niin todistuksessa esitetty sairautsaika. Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, sairasajan palkan maksamisvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Pelkkä ilmoitus poissaolosta ei oikeuta palkalliseen sairauslomaa, vaan siihen **tarvitaan esimiehen päätös**. Esimies voi aina perustellusta syystä pyytää lisäselvitystä/edellyttää 1-3 päivän omailmoitusten kohdalla terveydenhoitajan tai lääkärin todistusta.

Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta lääkärin/terveydenhoitajan antamassa todistuksessa mainituksi ajaksi. Mikäli todistusta ei ole toimitettu työnantajalle **viikon kuluessa** lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, on sairausloman ensimmäinen päivä palkaton.

Työntekijän on haettava yli kymmenen päivän kestoisesta sairauslomasta sairauspäiväraha Kelalta kahden kuukauden kuluessa sairauden alkamisesta. Hakemuksen voi täyttää verkkopankkitunnuksilla Kelan sivuilla.

**Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut kuukauden. Esimiehet saavat raportteja sairauslomien pituudesta henkilöstösihteeri Tuula Piriltä.**

Työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivärahopäivältä.

#### **z-koodi sairauslomatodistuksessa**

Mikäli työkyvyttömyystodistukseen on syyksi ilmoitettu ns. Z-koodi, sairausloman hyväksymisestä palkallisena tulee esimiehen neuvotella ennen päätöksen tekemistä palvelujohtajan/hallintojohtajan kanssa, koska Kela ei aina myönnä sairauspäivärahaa pelkällä Z-koodilla annettujen sairauslomien osalta. Menettelyn tarkoitus on turvata yhdenmukainen menettely koko henkilökunnan kesken.

#### **Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä**

Jos henkilö on ollut sairauslomalla välittömästi ennen vapaapäiviä tai vapaapäivien jälkeen, ei vapaapäiviämerkitä sairauslomapäiviksi. Jos poissaolo perustuu sairauslomatodistukseen, jossa etukäteen sovitut vapaapäivät tai viikonlopuksi sattuvat vapaapäivät on merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, vapaapäivät merkitään sairauslomapäiviksi. Jos poissaolot perustuvat erillisiin lääkärin kirjoittamiin sairauslomajaksoihin, joiden väliin jääneitä vapaapäiviä ei ole merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, ja kysymyksessä ovat eri sairaudet, ei näitä vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi. Mikäli sen sijaan kyseessä on saman sairauden jatkuminen vapaapäivien jälkeen, kirjoitetaan ja hyväksytään myös väliin jääneet vapaapäivät sairauslomaksi.

#### **Sairastuminen vuosiloman yhteydessä**

Kvtes:in mukaan henkilön ollessa vuosilomansa tai sen osan tai säästövapaan alkaessa työkyvytön, siirretään pitämättä olevat vuosiloma tai säästövapaapäivät myöhempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ennen loman tai sen osan alkamista tai jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin mahdollista (Kvtes luku IV 11§). Sairauslomatodistuksen esittäminen ennen loman tai sen osan alkuakatsotaan pyynnöksi vuosiloman siirrosta. Mikäli todistusta ei voida esittää ennen loman tai sen osan alkua, tulee pyyntö siirrosta kuitenkin esittää mahdollisimman pian ja toimittaa selvitys työkyvyttömyydestä ensitilassa. Vastaava oikeus vuosiloman

siirtoon on, jos loman alkaessa tiedetään, että työntekijä/viranhaltija joutuuloman aikana työkyvyttömyyden aiheuttavaan sairaanhoitoon. Tällöin tulee esittää hyväksyttävä selvitystyökyvyttömyyden aiheuttavasta hoitotoimenpiteestä.

Jos työntekijä sairastuu vuosiloman aikana ja työkyvyttömyys jatkuu yli seitsemän kalenteripäivää, eitämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksolle ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta lueta vuosilomaksi, jos viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä. Pyyntö esittäminen ennen vuosilomantai sen osan alkua tarkoittaa käytännössä usein sitä, että pyyntö tulee esittää vapaapäivänä taivälittömästi ensimmäisen lomapäivän aikana (niin pian kuin se on mahdollista). Pyyntö vuosiloman siirrosta tehdään henkilökohtaisesti tai puhelimitse.

### **Palkallisuus**

**Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.**

### **Samana kalenterivuoden aikana**

1. Viranhaltijan/työntekijän palvelusuhde on kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää
  - varsinainen palkka 60 kalenteripäivää
  - 2/3 varsinaisesta palkasta seuraavat 120 kalenteripäivää
  - harkinnan perusteella enintään 2/3 varsinaisesta palkasta seuraavat 185 kalenteripäivää

enintään virka/työsuhteen loppuun

2. Viranhaltijan/työntekijän palvelusuhde on kestänyt alle 60 kalenteripäivää
  - varsinainen palkka 14 kalenteripäivää  *saman palvelusuhteen perusteella*

enintään kuluva virka/työsuhteen loppuun

3. Sairausloma kestää yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kk
  - harkinnan mukaan enintään puolet varsinaisesta palkasta

Kelan sairauspäivärahan enimmäisaika 300 arkipäivää

( työkyvyttömyyseläkkeen/kuntoutuksen hakeminen )

### **Työtapaturma ja ammattitauti**

- varsinainen palkka 120 kalenteripäivää
- 2/3 varsinaisesta palkasta 120 kalenteripäivää
- harkinnan perusteella 2/3 varsinaisesta palkasta enintään seuraavat 125 kalenteripäivää

Jokaisen tapaturman ja ammattitaudin kohdalla päivien laskenta erikseen

Ei vaikuta muiden sairauslomien palkallisten päivien laskentaan

Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta päivien laskentaan. **Työtapaturmaa ei tule merkitä Web-tallennukseen sairauslomaksi vaan työtapaturmaksi.**

#### **Eläketapahtuma/kuntoutustuki**

- palkallinen sairausloma päättyy työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen myöntämiseen
- ennen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamista myönnetään palkallista sairauslomaa enintään 180 (60+120) kalenteripäivää ja kalenterivuoden vaihtuminen ei oikeuta täyteen palkkaan
- harkinnan mukaan, jos eläke- tai kuntoutustukipäätös viipyy, voidaan palkallista sairauslomaa myöntää 180 päivän jälkeen enintään 185 kalenteripäivän ajalta saman kalenterivuoden kuluessa enintään 2/3 varsinaisesta palkasta
- liikaa maksettu sairausajan palkka peritään takaisin

#### **Sairaustietojen käsittely**

- työnantajan määriteltävä sairaustietojen käsittelyyn oikeutetut henkilöt
- saadaan käsitellä vain työntekijöiltä saatuina tai kirjallisella suostumuksella
- tarpeellisuusvaatimus- perusteena poissaolo-oikeuden ja palkanmaksuvelvollisuuden selvittäminen
- säilytettävä erillään muista henkilöstötiedoista
- työntekijän työnantajalle toimittama lääkärintodistus tai – lausunto saadaan luovuttaa työterveyshuoltoon, ellei työntekijä kieltänyt työnantajalla ei ole yleistä oikeutta kertoa työpaikalla sairauspoissaolosta (koskee myös lapsen sairautta) tai sen syystä muille työntekijöille eikä ulkopuolisille

**HOX! Oulunkaaren varhaisen tuen mallissa on mainittu toimintaohjeet sekä esimiehelle että työntekijälle koskien sairauslomien hallintaa.**

<b>Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa</b>				
sivu 1				
Ennen laskettua aikaa	<b>Äitiysvapaa</b> 30-50arkipäivää	}	yht. 105	
Syntymän jälkeen	<b>Äitiysvapaa</b> jatkuu 75-55arkipäivää → <b>Vanhempain vapaa</b> 158 arkipäivää		<b>arkip.</b>	}
	<b>Osittainen vanhempainvapaa</b>			molemmat vanhemmat samana ajanjaksona osa-aikatyössä vanhempainrahakautena, molempien työaika ja palkka ovat 40 - 60 % kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja palkasta. Vanhemmat hoitavat lastaan itse, mutta lasta hoitaa kerrallaan vain toinen vanhemmista
	<b>Hoitovapaa</b> kunnes lapsi täyttää 3 vuotta			
<b>Hakeminen</b>	äitiysvapaa vanhempain vapaa isyysvapaa isäkuukausi	}		haettava 2 kk ennen vapaan alkamista paitsi, jos vapaan kesto enintään 12 arkipäivää, jolloin haku aika 1 kk

## Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

sivu 2

### Palkallisuus

äitiysvapaan 105 arkipäivän jaksosta  
72 ensimmäistä arkipäivää palkallista,  
jos palvelusuhde on välittömästi ja  
keskeytyttä ennen äitiyslomaa  
vähintään 2 kuukautta ja vapaata  
haettu viimeistään 2 kk ennen  
vapaan alkamista ja todistus  
raskaudesta on esitetty

isyysvapaa 6 ensimmäistä arkipäivää  
samoin ehdoin kuin äitiysvapaa

muutoin palkatonta

ks. erikseen kelan etuudet

**Pyrkimys siihen, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan  
käyttämisestä, alkamisesta, kestosta ja jaksottamisesta  
ilmoitetaan työnantajalle yhdellä kertaa ( = kokonaissuunnitelma )**



Muut perhevapaat			
sivu1			
<b>Osittainen hoitovapaa</b>	Sen vuoden heinäkuun loppuun saakka, jolloin perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy		Vanhempainrahakauden päätyttyä. Työaika 6t/pv, 30t/vko, ellei toisin sovita
<b>Hakeminen</b>			haettava viimeistään 2 kk ennen vapaan alkamista
			Edellyttää, että virka/työsuhde kestänyt viimeksi kuluneen 12 kk aikana vähintään 6 kk
<b>Tilapäinen hoitovapaa</b>	4 työpäivää		äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi
			molemmat vanhemmat kodin ulkopuolella työssä tai toisella ei tosiasiallisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua hoitoon
			vanhemmat tai huoltajat voivat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman <b>kalenterijakson</b> aikana, mutta ei yhtäaikaisesti
			Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti. Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta katsotaan <b>neuvolan/terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistus.</b>
<b>Hakeminen</b>	ilmoitettava välittömästi		
<b>Palkallisuus</b>	varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä <b>kalenteripäivältä</b> lapsen sairastumisesta lukien		mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään kolme seuraavaa <b>kalenteripäivää</b>

**Esimerkki:** Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja A jää perjantaiksi hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat A:n säännöllisiä vapaapäiviä. A:lla on käytettävissään enintään neljä perättäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseksi eli pe- ke. Palkka maksetaan kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli pe-su.

## Muut perhevapaat

sivu 2

### Poissaolo pakottavasta perhesyystä

tilapäinen poissaolo perhettä tai muuta läheistä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi ja viranhaltijan/työntekijän läsnäolo välttämätöntä

### Hakeminen

Ilmoitettava poissaolosta ja sen syystä niin pian kuin mahdollista

### Palkallisuus

palkatonta

## OPINTOVAPAA

### Pituus

1. kun päätoiminen palvelusuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa erässä vähintään vuoden
  - 5 vuoden aikana enintään 2 vuotta  
2 vuoden enimmäisajan täyttymisen jälkeen seuraava mahdollisuus 5 vuoden kuluttua ensimmäisen vapaan alkamisesta
2. jos päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt vähintään kolme kuukautta
  - enintään 5 päivää

### Hakemus työnantajalle

1. yli 5 työpäivää
  - kirjallisesti 45 päivää ennen opintojen aloittamista
2. enintään 5 työpäivää
  - suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen opintojen aloittamista

### Päätös/ilmoitus työntekijälle

1. yli 5 työpäivää
  - kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen opintojen aloittamista
2. enintään 5 työpäivää
  - suullisesti tai kirjallisesti vähintään 7 päivää ennen opintojen aloittamista

### Siirtäminen

1. Työnantaja
  - tuntuva haitta → enintään 6 kk (tai seuraavan koul.jakson alkuun)
  - jos edellisestä opintovapaasta < 6 kk oikeus siirtää 6 kk, ellei kyseessä ole aiemmalla opintovapaalla aloitetun koulutuksen loppuun saattaminen
  - jos vähintään 5 työntekijää, oikeus siirtää enintään 2 kertaa peräkkäin

## 2. Työntekijä

- yli 5 päiväksi myönnettyä vapaata ellei työnantajalle tuntuva haittaa, ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen opintovapaan alkamista

### **Keskeyttäminen**

- kun opintovapaa myönnetty yli 50 päiväksi
- ilmoitus/pyyntö kirjallisesti vähintään 4 viikkoa ennen työhön paluuta
- yli 7 päivää kestävä työkyvyttömyys, ei lueta opintovapaa-aikaan, jos viipymättä ilmoittaa työnantajalle, oikeus käyttää myöhemmin
- **työhön paluu riippuu sijaisen työsopimuksesta**

## **VUOROTTELUVAPAA**

### **Edellytykset**

- vähintään 10 vuoden työhistoria, 5 vuotta edellisen vuorotteluvapaan päättymisestä
- työntekijän tosiasiallinen työssäolo ja palvelussuhde samaan työnantajaan kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 13 kuukautta välittömästi ennen vuorotteluvapaan alkamista ( voi sisältää enintään 30 kalenteripäivää palkatonta poissaoloa)

### **Sopiminen**

- työnantajalla ei velvollisuutta suostua
- kirjallinen vuorottelusopimus; vapaan alkaminen ja päättyminen, jaksotetun vapaan tarkat alkamis- ja päättymispäivät
- sopimus ja luotettava selvitys sijaisen palkkaamisesta TE-toimistoon ennen vapaan alkamista

### **Kesto ja pidentäminen**

- vähintään 90 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti ja yhteensä enintään 359 kalenteripäivää ( siismax 3 jaksoa)
- pidettävä kokonaisuudessaan 2 vuoden kuluessa alkamisesta
- jaksottamisesta sovittava ennen vapaan alkamista, kunkin jakson oltava vähintään 90 kalenteripäivää
- pidentämisestä sovittava viimeistään 2 kuukautta ennen sovitun vapaan päättymistä

### **Keskeyttäminen ja ennenaikainen päättäminen**

- sovittava työnantajan kanssa
- päättyy, jos vuorottelijalle syntyy oikeus saada äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai hänelle myönnetään vapaata raskauden, synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi tai hän saa erityishoitorahaa
- jos oikeus tai vapaa kestää enintään 18 arkipäivää, vuorotteluvapaa ja korvauksen maksaminen vain keskeytyy

### **PALKATON, VAPAAEHTOINEN VIRKAVAPAA/TYÖLOMA**

- vapaan ajalle ei oteta sijaisia, ei saa johtaa ylitöiden tekemiseen
- Harkinnanvarainen viiden työpäivän palkaton virka-/työvapaa tulee anoa siten, että siihen sisältyy lauantai ja sunnuntai ja neljän työpäivän vapaa siten, että siihen sisältyy joko lauantai tai sunnuntai.

### **PALKALLISIA VAPAITA**

- 50- ja 60- vuotispäivät. Merkkipäivät ovat palkallisia. Jos päivä osuu vapaapäivälle, tulee siitä oikeus palkalliseen ylimääräiseen vapaaseen.
- oma vihkimispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä
- lähiomaisen hautajaispäivä/siunauspäivä (aviopuoliso, rekisteröidyn parisuhteen osapuoli, vanhemmat, lapset, sisarukset)
- oma kutsuntapäivä
- vain käyntiin matkoineen kuluva aika seuraavissa tilanteissa:
  - työnantajan määräämät terveydenhoidolliset tutkimukset
  - lääkärin läheteellä määrätyt tutkimukset
  - äitiysneuvolassa käynnit
  - äkillisen hammassäryn välttämätön hoitaminen
- valtakunnallisten järjestöjen päättävien elinten kokouksiin osallistuminen
- kunnan luottamustehtävät
- henkilöstökoulutus harkinnan mukaan (erilliset yhtymähallituksen hyväksymät menettelytapaohjeet)

## **VIRKAVAPAA/TYÖLOMA SIIRRYTTÄESSÄ TOISEEN ORGANISAATIOON**

- voidaan myöntää, ellei siitä ole toiminnallista haittaa työyksikölle
- voidaan myöntää vakituisille työntekijöille
- vapaata voidaan myöntää enintään 1 vuosi toisen viran tai toisen toimen hoitoon toisessa organisaatiossa/kuntayhtymässä tai 2 vuotta projekti- tai hanke –tehtäviin

**KAIKKI POISSAOLOT HAETAAN WEB- TALLENNUKSEN KAUTTA!**