



**RAAHEN KAUPUNKI**

## Sairauspoissaolo, työtapaturma ja kuntoutus

Yhteistyötoimikunta 11.11.2024, Henkilöstöjaosto 18.12.2024  
Voimaan 1.1.2025 alkaen



## Sisällysluettelo

1. Johdanto _____	4
2. Oikeus sairauspoissaoloon _____	4
3. Sairastumisilmoitus _____	4
4. Selvitys työkyvyttömyydestä _____	5
4.1. Poissaolo esihenkilön luvalla _____	5
4.2. Sairauslomatodistus _____	7
4.2.1. Terveyden-/sairaanhoitajan todistus _____	8
4.2.2. Lääkärintodistus _____	8
5. Sairausloman perusteen arviointi _____	8
5.1. Sairauslomahakemuksen hylkääminen osaksi tai kokonaan _____	9
5.2. Z-koodi sairausloman perusteena _____	9
6. Sairastuminen vapaapäivien ja vuosiloman yhteydessä _____	10
6.1. Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä _____	10
6.2. Sairastuminen vuosiloman, säästövapaan tai lomarahavapaan yhteydessä _____	11
6.3. Sairastuminen työajantasausvapaan, ylityövapaan tai varhaiskasvatuksen opettajan VES-päivän yhteydessä _____	11
6.4. Sairastuminen palkattoman virka-/työvapaan tai lomautuksen yhteydessä _____	11
7. Sairauspoissaoloajan palkka _____	12
8. Poissaolot, jotka eivät ole sairauslomia _____	12
8.1. Poissaolo pakottavista perhesyistä, perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoito-/saattohoitovapaa _____	13
8.2. Lääketieteelliset toimenpiteet, jotka eivät oikeuta palkalliseen sairauslomaan _____	13
8.3. Itseaiheutettu työkyvyttömyys _____	13
8.4. Akuutti päihtymystila _____	14
9. Työtapaturma ja ammattitauti _____	14
9.1. Sairauspoissaoloajan palkka työtapaturma- ja ammattitautitilanteissa _____	14
10. Työkyvyn arviointi ja varhainen tuki (30-60-90-toimintamalli) _____	15
11. Osa-aikainen sairauspoissaolo _____	16

12. Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki _____	17
13. Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki _____	17
14. Kuntoutus _____	18
14.1. Kuntoremonttikurssit _____	18
14.2. KIILA-kuntoutus _____	18
14.3. Kelan järjestämät sairausryhmäkohtaiset kuntoutuskurssit _____	19

## 1. Johdanto

Tähän ohjeeseen on kirjattu sairauden ja työtapaturman aiheuttamiin työkyvyttömyystilanteisiin sekä kuntoutukseen liittyviä ohjeistuksia.

Ohjeistus pohjautuu KVTES:n sopimusmääräyksiin soveltamisohjeineen. Voimassa olevaa virka- ja työehtosopimusta tulee lukea yhdessä tämän ohjeistuksen kanssa.

Henkilötietojen käsittelyssä sekä säilytyksessä tulee noudattaa EU:n yleisen tietosuojasetuksen 2016/679 mukaisia henkilötietojen käsittelyohjeita.

## 2. Oikeus sairauspoissaoloon

KVTES 2022-2025 V luku 1§

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (oikeus sairauspoissaoloon), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään.

Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään 7 kalenteripäivää. Tällöin työkyvyttömyys osoitetaan:

- Esihenkilön luvalla 1-5 kalenteripäivää, kuitenkin enintään 2 kalenteripäivää kerrallaan (päivät 1-5)
- Terveyden-/sairaanhoitajan todistuksella sairausloman jatkuessa yli esihenkilön luvalla myönnetyn 5 kalenteripäivää (päivät 6-7). Jos sairauspoissaolo alkaa terveyden-/sairaanhoitajan todistuksen perusteella, poissaolo voi olla enintään 5 kalenteripäivää, jonka jälkeen vaaditaan lääkärintodistus.
- 7 kalenteripäivää ylittävistä sairauspoissaoloista on aina oltava lääkärintodistus.

## 3. Sairastumisilmoitus

Viranhaltijan/työntekijän tulee aina ilmoittaa henkilökohtaisesti tai puhelimitse sairastumisestaan esihenkilölleen tai hänen määräämälleen sijaiselle, mikäli sairastumisesta aiheutuu poissaolo työstä. Ilmoitus tulee tehdä välittömästi sairauspäivän aamuna tai ennen työvuoron alkamista tai esteen sattuessa ilman aiheetonta viivytystä. Mikäli sairastuminen tapahtuu kesken työpäivän, tulee ilmoitus esihenkilölle tehdä välittömästi. Ensimmäiseksi poissaolopäiväksi katsotaan tällöin sairastumispäivää seuraava kalenteripäivä.

Pelkkä ilmoitus poissaolosta esim. sähköpostilla tai tekstiviestillä ei oikeuta palkalliseen sairauslomaan siinäkään tapauksessa, että poissaolosta on terveyden-/sairaanhoitajan tai lääkärin kirjoittama todistus, vaan poissaoloon tarvitaan esihenkilön lupa. Mikäli esihenkilö ei ole puhelimitse tai muutoin tavoitettavissa, tulee viranhaltijan/työntekijän jättää hänelle sairastumisilmoitus ja yhteydenottopyyntö puhelinvastaajaan, tekstiviestillä tai sähköpostilla. Esihenkilön velvollisuus on ottaa yhteyttä viranhaltijaan/työntekijään sairastumisilmoituksen johdosta. Mikäli yhteydenottoa esihenkilöltä ei tule kohtuullisessa ajassa, tulee viranhaltijan/työntekijän olla yhteydessä hänen varahenkilöönsä.

Sairastumisilmoituksen yhteydessä esihenkilön tulee tarvittaessa ilmoittaa, mistä sairauspäivästä lähtien viranhaltijan/työntekijän on esitettävä terveyden-/sairaanhoitajan tai lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä. Esihenkilön tulee myös epäselvyyksien välttämiseksi selkeästi ilmoittaa, kuinka moneksi päiväksi lupa poissaoloon on myönnetty.

Esihenkilö huolehtii, että tieto sairauspoissaolosta kirjataan asianmukaisesti webTallennukseen.

## 4. Selvitys työkyvyttömyydestä

### 4.1. Poissaolo esihenkilön luvalla

Äkillisesti sairastuneella henkilöllä on mahdollisuus olla esihenkilön luvalla poissa työstä enintään 5 peräkkäistä kalenteripäivää saman sairauden takia. Sairaus katsotaan aina samaksi, mikäli henkilö ei ole tosiasiallisesti ollut välillä työssä. Mikäli sairauspoissaolo jatkuu viikonlopun yli, lasketaan myös viikonlopun päivät poissaoloon mukaan. Sairauslomaa ei yleensä ole tarkoituksenmukaista myöntää yhdellä kertaa, vaan 1-2 päivän jaksoissa, jonka jälkeen suoritetaan tilanearvio ja tehdään uusi päätös jatkosta.

Esihenkilön myöntämiä sairauspoissaolopäiviä saa olla saman kalenterivuoden aikana enintään 15 kalenteripäivää.

Esihenkilö ei voi myöntää sairausloman jatkoa, jos edeltävä sairausloma on myönnetty terveyden-/sairaanhoitajan tai lääkärintodistuksen perusteella.

Esihenkilön myöntämä sairausloma perustuu luottamukseen. Esihenkilö voi perustelluista syistä olla myöntämättä esihenkilön lupaan perustuvia sairauspoissaoloja ja edellyttää, että viranhaltija/työntekijä palkallisen sairausloman saadakseen asioi sairauspoissaoloonsa liittyen työterveyshuollossa. Tässä tapauksessa esihenkilön tulee sopia viranhaltijan/työntekijän kanssa myös mahdollisista varhaisen tuen toimenpiteistä.

Vastuu sairaudesta ja sairauden itsehoidosta on ainoastaan viranhaltijalla/työntekijällä itsellään. Esihenkilöllä on oikeus sallia poissaolo työstä sairauden vuoksi, mutta vastuuta sairauenhoidosta

esihenkilölle ei synny. Tuki- ja liikuntaelinsairauksissa sekä mielenterveyteen liittyvissä asioissa esihenkilön tulee poissaolon myöntämisen lisäksi ohjata viranhaltija/työntekijä työterveyshuoltoon.

Viranhaltijalla/työntekijällä on mahdollisuus hakeutua esihenkilön myöntämän sairauslomajakson aikana työterveyshuoltoon työterveyshoitajan tai lääkärin vastaanotolle terveyden tilanearviota varten, mikäli hän kokee tämän tarpeellisenä. Erityisesti ylähengitystieoireissa tulee kuitenkin käyttää ensisijaisesti esihenkilön luvalla käytettävää sairauslomaa. Oireiden pitkittyessä viranhaltija/työntekijä voi olla yhteydessä työterveyshuoltoon.

Jos viranhaltijan/työntekijän työkyvyttömyys jatkuu esihenkilön myöntämän viiden kalenteripäivän poissaolon jälkeen, tulee hänen toimittaa terveyden-/sairaanhoitajan todistus poissaolosta. Terveyden-/sairaanhoitaja voi kirjoittaa sairauslomaa esihenkilön myöntämän viiden kalenteripäivän jälkeen enintään 2 päivää, jonka jälkeen tarvitaan lääkärintodistus.

Esihenkilö ei voi myöntää sairauslomaa, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työ- tai työmatkatapaturmasta.

Esihenkilö huolehtii, että tieto sairauspoissaolosta kirjataan asianmukaisesti webTallennukseen.

#### *Esimerkki 1.*

*Viranhaltija/työntekijä on saanut esihenkilöltään luvan olla poissa töistä ma-pe. Jos sama sairaus jatkuu vielä maanantaina viikonlopun vapaapäivien jälkeen, esihenkilö voi pidentää luvan koskemaan poikkeuksellisesti myös la-su. Maanantaina henkilön on hakeuduttava lääkärin vastaanotolle.*

#### *Esimerkki 2.*

*Viranhaltija/työntekijä, jonka säännönmukaiset vapaapäivät ovat la ja su, sairastuu torstaina. Esihenkilö antaa luvan olla töistä pois pe. Esihenkilöllä on oikeus antaa lupa poissaoloon vielä ma ja ti. Tällöin sairauspoissaolo myönnetään yhdenjaksoisena pe-ti (5 kalenteripäivää).*

#### *Esimerkki 3.*

*Viranhaltija/työntekijä, jonka säännönmukaiset vapaapäivät ovat la ja su, sairastuu torstaina kesken työpäivän ja palaa töihin ma. Sairauslomaksi esihenkilön luvalla myönnetään perjantai. Sairastumispäivää ei lasketa sairauslomapäiväksi eikä se kuluta palkallisia sairauslomapäiviä. Sairastumispäivältä maksetaan palkka normaalisti ja jos tämä päivä on sellainen, että siitä maksetaan sunnuntai-, ilta-, yötyö- tms. korvausta, maksetaan kyseiset korvaukset vain niiltä tunneilta, jotka viranhaltija/työntekijä on ollut töissä.*

#### *Esimerkki 4.*

*Viranhaltija/työntekijä on toistuvasti poissa työstä vapaapäivien yhteydessä. Esihenkilö voi olla myöntämättä sairauslomaa ja ohjata viranhaltijan/työntekijän työterveyshuoltoon.*

*Huomioitavaa:*

*Poissaolo esihenkilön luvalla anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Sairausloma esimiehen lupa 052.*

## 4.2. Sairauslomatodistus

Silloin, kun sairausloma ei perustu kohdassa 4.1. mainittuun esihenkilön lupaan, tulee viranhaltijan/työntekijän esittää selvityksenä työkyvyttömyydestään kohdassa 4.2.1. ja 4.2.2. tarkemmin kuvattu sairauslomatodistus.

Etukäteen tai takautuvasti kirjoitettuja sairauslomatodistuksia ei voida hyväksyä ilman erityistä syytä. Jos lääkäri on kirjoittanut sairauslomatodistuksen takautuvasti, tulee todistuksen takautuvuus olla perusteltu. Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää esimerkiksi sitä, jos kyseessä on lääkärin aiemmin toteaman sairauden pitkittyminen eikä viranhaltija/työntekijä ole saanut lääkärille aikaa siten, että sairausloma olisi voitu kirjoittaa saumattomasti. Takautuvuudella ei tarkoiteta sitä, että sairauslomatodistus esimerkiksi sairaalahoidosta kirjoitetaan jälkikäteen.

Vuoro- ja jaksotyössä viranhaltija/työntekijä voi halutessaan tulla yövuoroon sairausloman viimeisenä päivänä, koska yövuoro ajoittuu pääosin seuraavan vuorokauden puolelle. Asiasta täytyy kuitenkin sopia erikseen esihenkilön kanssa.

Sairausloman myöntämisellä tarkoitetaan esihenkilön myöntämää lupaa tai sitä, että esihenkilö hyväksyy terveyden-/sairaanhoitajan tai lääkärin kirjoittaman todistuksen työkyvyttömyydestä. Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään sairauslomatodistuksen tai muun selvityksen perusteella, mikäli ei ole erityistä aihetta epäillä selvityksen luotettavuutta. Lääkärintodistus on kuitenkin asiantuntijalausunto, josta työnantaja voi poiketa perustellusta syystä. Vaikka työntekijällä ei olisi oikeutta palkalliseen sairauslomaan, hänellä voi kuitenkin olla oikeus palkattomaan poissaoloon muusta syystä kohdan 5.1. mukaisesti.

Viranhaltija/työntekijä toimittaa alkuperäisen sairauslomatodistuksen tai muun vastaavan selvityksen esihenkilölle. Esihenkilö toimittaa lääkärintodistuksen palkanlaskentaan turvapostin kautta, jonka jälkeen alkuperäinen sairauslomatodistus palautetaan työntekijälle.

Mikäli sairauslomatodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa sairauslomatodistuksen alkuperäisen päivästä, on sairauspoissaolon ensimmäinen päivä palkaton.

*Esimerkki 1.*

*Viranhaltija/työntekijä ei menetä sairausajan palkkaa, mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä. Tällainen hyväksyttävä syy on esimerkiksi se, että henkilö on ollut sairaalahoidossa eikä hän ole senhetkisen terveydentilansa vuoksi kyennyt toimittamaan lääkärintodistusta työnantajalle viivytyksettä.*

### 4.2.1. Terveyden-/sairaanhoitajan todistus

Terveyden-/sairaanhoitaja voi kirjoittaa sairauslomaa enintään 5 peräkkäistä kalenteripäivää.

Mikäli esihenkilön myöntämä sairauspoissaolo jatkuu vielä viidennen kalenteripäivän jälkeen, tarvitaan terveyden-/sairaanhoitajan todistus 6. ja 7. kalenteripäivistä, jonka jälkeen tulee toimittaa lääkärintodistus.

*Huomioitavaa:*

*Poissaolo terveyden-/sairaanhoitajan todistuksella anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Sairausloma terveydenhoitaja 053.*

### 4.2.2. Lääkärintodistus

Viranhaltijan/työntekijän on muissa kuin kohdissa 4.1. ja 4.2.1. kerrotuissa tilanteissa esitettävä hyväksytty lääkärintodistus työkyvyttömyydestään saadakseen sairauslomaa ja siihen liittyviä palkkaetuja.

Sairauden jatkuessa yli seitsemän (7) kalenteripäivää, on aina esitettävä lääkärin kirjoittama todistus työkyvyttömyydestä.

*Huomioitavaa:*

*Poissaolo lääkärintodistuksella anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Sairausloma lääkärintodistus 050.*

## 5. Sairausloman perusteen arviointi

Esihenkilön tulee tarkistaa sairauslomatodistus huolellisesti, kiinnittää huomiota sairausloman perusteena olevaan diagnoosiin ja ottaa kantaa siihen, oikeuttaako peruste sairauslomaan ja/tai mahdollisesti palkattomaan virka-/työvapaaseen.

Mikäli sairauslomatodistuksessa on otettu kantaa viranhaltijan/työntekijän soveltuvuudesta tilapäiseen työhön, tulee tilapäistä työtä tarjota vaihtoehtona sairauspoissaololle tai mahdolliselle palkattomalle virka-/työvapaalle. Tilapäinen työ on työntekijälle vapaaehtoista. Kts. Raahen kaupungin tilapäisen työn malli.

Esihenkilö ei ole velvollinen hyväksymään lääkärintodistusta, joka ei sisällä diagnoosia. Tällaisessa tapauksessa sairausajan palkkaa ei makseta. Esihenkilön tulee pyytää viranhaltijaa/työntekijää täydentämään lääkärintodistus ja ohjata viranhaltija/työntekijä tarvittaessa työterveyshuoltoon asian



selvittämiseksi. Jos viranhaltija/työntekijä ei pyynnöstä huolimatta esitä todistusta, josta diagnoosi ilmenee, myönnetään hänelle palkatonta virka-/työvapaata.

### 5.1. Sairauslomahakemuksen hylkääminen osaksi tai kokonaan

KVTES ei tunne palkatonta sairauslomaa muissa tilanteissa kuin kohdassa 4.2. kuvatussa tilanteessa sairausloman ensimmäisen päivän mennessä palkattomaksi sekä sairausloman palkkaoikeuksien tultua täysimääräisesti käytetyiksi.

Mikäli lääkärintodistukseen kirjoitettu diagnoosi ei oikeuta sairauslomaan tai työntekijän esihenkilölle esittämää syytä ei voida muusta syytä hyväksyä palkallisen sairausloman perusteeksi, on kyseessä muu virka-/työvapaa eikä sairausloma. Mikäli lääkärin kirjoittamaa diagnoosia ei voida hyväksyä osaksi tai kokonaan palkallisen sairausloman perusteeksi, tulee esihenkilön merkitä lääkärintodistukseen miltä ajalta työntekijälle on myönnetty muuta palkatonta virka-/työvapaata. Lääkärintodistukseen merkittyjen tietojen tulee vastata webTallennuksessa hyväksytyä poissaoloa.

Ennen sairauslomahakemuksen hylkäämistä kokonaan tai osittain esihenkilön tulee keskustella viranhaltijan/työntekijän kanssa asiasta. Viranhaltijalla/työntekijällä on halutessaan mahdollisuus tulla töihin palkattoman vapaan sijasta. Tarvittaessa voidaan soveltaa myös tilapäisen työn mallia.

Virka-/työvapaan myöntäminen on harkinnanvarainen asia. Niissä tilanteissa, joissa lääkäri on katsonut työstä poissaolon tarpeelliseksi, on vapaan myöntäminen yleensä perusteltua, vaikka oikeutta varsinaiseen sairauslomaan ei olisikaan.

#### *Esimerkki 1.*

*Mikäli käy ilmi, että viranhaltija/työntekijä on esimerkiksi ollut samankaltaisessa työssä sairauslomato-  
distukseen merkittyä työkyvyttömyysaikaa vastaavana aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sai-  
rauslomaan.*

#### *Esimerkki 2.*

*Sairausloma on palkatonta, jos viranhaltija/työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai  
törkeällä huolimattomuudella (esim. päihtyneenä sattunut tapaturma).*

### 5.2. Z-koodi sairausloman perusteena

Z-koodi ei yleensä merkitse työkykyyn vaikuttavaa sairautta tai varsinaista tautidiagnoosia, vaan kyse on erilaisista oireista. Tällöin sairausloman myöntämiselle ei pääsääntöisesti ole perustetta, pois lukien työuupumus, joka oikeuttaa palkalliseen sairauslomaan. Henkilöllä voi kuitenkin olla oikeus palkatto-  
maan virka-/työvapaaseen. Mikäli lääkärintodistuksessa on Z-koodin ohella toinen ICD-koodilla mer-  
kitty diagnoosi, Z-koodi ei estä sairausloman myöntämistä.

Z-koodia voidaan käyttää myös pakottavien perhesyiden yhteydessä, jolloin tulee soveltaa Raahen kaupungin perhevapaaohjetta.

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

## 6. Sairastuminen vapaapäivien ja vuosiloman yhteydessä

### 6.1. Sairastuminen vapaapäivien yhteydessä

Jos henkilö on ollut sairauslomalla välittömästi ennen vapaapäiviä tai vapaapäivien jälkeen, ei vapaapäiviä merkitä sairauslomapäiviksi. Jos sairauslomatodistukseen on merkitty työkyvyttömyyspäiviksi myös etukäteen sovitut vapaapäivät tai viikonlopuksi sattuvat vapaapäivät, vapaapäivät merkitään sairauslomapäiviksi.

Jos poissaolot perustuvat erillisiin lääkärin kirjoittamiin sairauslomajaksoihin, joiden väliin jääneitä vapaapäiviä ei ole merkitty työkyvyttömyyspäiviksi, ja kyseessä ovat eri sairaudet, vapaapäiviä ei merkitä sairauslomapäiviksi.

Mikäli sen sijaan kyseessä on saman sairauden jatkuminen vapaapäivien jälkeen, merkitään myös väliin jääneet vapaapäivät sairauslomaksi, vaikka vapaapäiviltä ei olisikaan todistusta. Samoin menetellään viidennen esihenkilön lupaan perustuvan sairauslomapäivän jälkeisten työkyvyttömyyspäiviksi sattuvien vapaapäivien osalta. Tällöin esihenkilö voi pidentää luvan koskemaan em. vapaapäiviä. Mikäli työkyvyttömyys yhä jatkuu, tulee vapaapäivien jälkeen hakeutua lääkäriin.

*Esimerkki 1.*

*Viranhaltija/työntekijä on ollut sairaana perjantaina ja hän on työssä vapaapäivien jälkeen maanantaina. Sairauslomapäiväksi merkitään perjantai.*

*Esimerkki 2.*

*Viranhaltija/työntekijä, jonka säännönmukaiset vapaapäivät ovat la ja su, sairastuu torstaina. Esihenkilö antaa luvan olla töistä pois pe. Esihenkilöllä on oikeus antaa lupa poissaoloon vielä ma ja ti. Tällöin sairauspoissaolo myönnetään yhdenjaksoisena pe-ti (5 kalenteripäivää).*

*Esimerkki 3.*

*Säännöllistä viisipäiväistä työviikkoa tekevä viranhaltija/työntekijä on ollut poissa töistä maanantaista keskiviikkoon. Lääkärintodistukseen on merkitty työkyvyttömyysajaksi lauantai – keskiviikko. Sairauslomapäiviksi merkitään lauantai – keskiviikko.*

*Esimerkki 4.*

*Viranhaltija/työntekijä on sairastunut perjantaina kesken työpäivän ja on edelleen sairaana maanantaina vapaapäivien jälkeen. Sairauslomapäiviksi merkitään lauantai – maanantai.*

*Esimerkki 5.*

*Viranhaltija/työntekijä on ollut sairaana lääkärintodistusten mukaan torstai – perjantai sekä seuraavalla viikolla eri sairauden perusteella maanantai – keskiviikko. Sairauslomapäiviksi merkitään torstai – perjantai sekä maanantai – keskiviikko.*

## **6.2. Sairastuminen vuosiloman, säästövapaan tai lomarahavapaan yhteydessä**

KVTES 2022-2025 IV luku 11 §

Jos viranhaltija/työntekijä on vuosilomansa, säästövapaansa tai lomarahavapaansa alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma-, säästövapaa- tai lomarahavapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli viranhaltija/työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheutonta viivytystä ja mikäli mahdollista ennen loman alkua.

Työnantajan pyynnöstä viranhaltija/työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan osoittamaan työkyvyttömyytensä muulla luotettavalla tavalla (terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus). Esihenkilö voi myös harkintansa mukaan myöntää poissaolon esihenkilön luvalla kohdan 4.1. ohjeiden mukaan.

## **6.3. Sairastuminen työajantasausvapaan, ylityövapaan tai varhaiskasvatuksen opettajan VES-päivän yhteydessä**

Sairastumisessa työajantasausvapaan, ylityövapaan tai varhaiskasvatuksen opettajan VES-päivän yhteydessä noudatetaan kohdan 6.2. ohjeistusta.

## **6.4. Sairastuminen palkattoman virka-/työvapaan tai lomautuksen yhteydessä**

Jos viranhaltija/työntekijä on palkattoman virka-/työvapaansa tai lomautuksen alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, noudatetaan aikaprioriteettiperiaatetta, jonka mukaan viranhaltijan/työntekijän poissaolon syytä ja sen vaikutuksia arvioidaan sen poissaolon perusteella, josta on sovittu ensin. Jos palkaton virka-/työvapaa on vahvistettu tai lomautusilmoitus annettu ennen sairastumista, poissaolo ei muutu palkalliseksi sairastumisen vuoksi.

## 7. Sairauspoissaoloajan palkka

KVTES 2022-2025 V luku 2 §

Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauspoissaoloajan ajalta

1. varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta
2. sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta
3. lisäksi voidaan harkinnan perusteella maksaa enintään kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta

Edellytyksenä sairausajan palkan saamiselle on, että palvelussuhde on välittömästi ennen sairauspoissaoloa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää (karenssiaika).

Jos viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde ei ole jatkunut em. aikaa ennen sairauspoissaoloa, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saman palvelussuhteen perusteella saada sairauspoissaolon ajalta varsinainen palkka 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja.

Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun oikeus sairauspoissaoloon on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairauspoissaolo katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhdenjaksoinen virantoimitus/työssäolo. Yli 12 kuukauden menevältä ajalta voidaan harkinnan mukaan maksaa enintään puolet varsinaisesta palkasta.

Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli viranhaltija/työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

*Esimerkki 1.*

*Sairausajan palkan maksaminen edellyttää, että virantoimitus/työsuhde on jo alkanut, ts. että ao. viranhaltija/työntekijä on aloittanut työnteon. Sairausajan palkkaa suoritetaan enintään niin kauan, kun palvelussuhde kestää, vaikka työkyvyttömyys jatkuisi tämän ajan jälkeenkin.*

*Huomioitavaa:*

*Raahen kaupunki ei maksa harkinnanvaraista palkkaa. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston päätös 24.5.2005 § 36.*

## 8. Poissaolot, jotka eivät ole sairauslomia

## 8.1. Poissaolo pakottavista perhesyistä, perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi sekä omaishoito-/saattohoitovapaa

Kts. Raahen kaupungin perhevapaaohje.

Näissäkin tilanteissa kyseessä voi kuitenkin olla sairauslomaan oikeuttava työkyvyttömyys, mikäli lääkäri on todennut työkyvyttömyyden sairauslomaan oikeuttavalla diagnoosilla.

*Huomioitavaa:*

*Poissaolo pakottavista perhesyistä on palkallinen kahden ensimmäisen työpäiville sijoittuvan poissaolopäivän osalta ja se anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Muut virka- ja työvapaat – Virkavapaa ja työloma palkallinen 160.*

*Palkaton poissaolo pakottavista perhesyistä anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Muut virka- ja työvapaat – Pakottavat perhesyyt palkaton 293.*

*Poissaolo omaisen saattohoidon vuoksi on palkallinen viiden työpäivän ajalta ja se anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Muut virka- ja työvapaat – Virkavapaa ja työloma palkallinen 160.*

*Palkaton poissaolo omaishoidon tai omaisen saattohoidon vuoksi anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Muut virka- ja työvapaat – Omaishoitajan palkaton aika 428.*

## 8.2. Lääketieteelliset toimenpiteet, jotka eivät oikeuta palkalliseen sairauslomaan

Lääketieteelliset toimenpiteet, joita ei ole tehty henkilön terveydentilaan liittyvillä lääketieteellisillä perusteilla (esim. plastiikkakirurgia ja siihen liittyvä jälkihoito, silmien laserleikkaus, lapsettomuushoito, kosmeettinen suonikohjuleikkaus) eivät oikeuta palkalliseen sairauspoissaoloon.

Pääasiallisesti lääketieteellisten toimenpiteiden aiheuttama työkyvyttömyysaika on palkallista vain, jos se on tarpeen sairauden hoitamiseksi tai sen välttämiseksi.

Ei-terveydellisiä toimenpiteitä varten haettu virka-/työvapaa myönnetään palkattomana.

*Huomioitavaa:*

*Poissaolo lääketieteellisten toimenpiteiden, jotka eivät oikeuta palkalliseen sairauslomaan vuoksi anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Muut virka- ja työvapaat – Palkaton työloma ja virkavapaa Yksityisasiä 350.*

## 8.3. Itseaiheutettu työkyvyttömyys

Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli henkilö on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

## 8.4. Akuutti päihtymystila

Kts. Raahen kaupungin henkilöstön päihteidenvastainen ohjelma

Jos henkilö on päihtyneenä työpaikalla tai nauttii siellä päihteitä, on hänet esihenkilön toimesta välittömästi poistettava työpaikalta eikä hänelle makseta palkkaetuja poissaolon ajalta.

# 9. Työtapaturma ja ammattitauti

KVTES 2022-2025 V luku 3 §

Pohjola Vakuutus Oy on vakuuttanut voimassa olevan tapaturmavakuutuslain mukaan kaikki Raahen kaupungin viranhaltijat/työntekijät. Lakisääteinen tapaturmavakuutus on voimassa työssä ja työmatkoilla.

Viranhaltijan/työntekijän tulee ilmoittaa työtapaturmasta välittömästi esihenkilölleen. Työtapaturmasta tulee tehdä sähköinen tapaturmailmoitus mahdollisimman pian, jotta korvauspäätökset mahdollisten hoitojen osalta saadaan nopeasti. Tapaturmailmoituksen tekee vahingoittunut itse tai hänen lähin esihenkilönsä.

Työtapaturmatilanteissa viranhaltija/työntekijä kertoo hoitolaitoksessa työnantajan nimen, jonka perusteella hoitolaitos pystyy tarkistamaan työnantajan vakuutusyhtiön Tapaturmavakuutuskeskuksen ylläpitämästä vakuutusrekisteristä. Sairaanhoidokulujen korvaaminen edellyttää, että kyseessä on korvattava tapaturma tai ammattitauti.

Lääkärintodistukseen tulee merkitä, onko kyseessä sairauden hoito vai tapaturma.

*Huomioitavaa:*

*Poissaolo työtapaturman vuoksi anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Työtapaturma ensimmäinen 060.*

*Jos viranhaltijalle/työntekijälle sattuu uusi työtapaturma ensimmäisen työtapaturma-asian käsittelyssä ollessa vielä kesken, anotaan poissaolo uuden työtapaturman vuoksi webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Työtapaturma toinen 067.*

## 9.1. Sairauspoissaoloajan palkka työtapaturma- ja ammattitautitilanteissa

## KVTES 2022-2025 V luku 3 §

Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista tai virka-/työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada

1. varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta
2. sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.
3. Lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta.

*Huomioitavaa:*

*Palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.*

*Työtapaturmatilanteissa harkinnanvaraisen palkan maksaminen harkitaan tapauskohtaisesti. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston päätös 24.5.2005 § 36.*

## 10. Työkyvyn arviointi ja varhainen tuki (30-60-90-toimintamalli)

Viranhaltijan/työntekijän sairauspoissaolon pitkittyessä työnantajan on yhdessä viranhaltijan/työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvitettävä viranhaltijan/työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Lisäksi työterveyslääkäri arvioi viranhaltijan/työntekijän jäljellä olevan työkyvyn.

Työnantajan on ilmoitettava viranhaltijan/työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut lyhyemmissä jaksoissa tai yhdenjaksoisesti 30 päivää.

Jos sairausloma kestää yhdenjaksoisesti yli 30 päivää, on esihenkilön otettava yhteyttä työntekijään viimeistään kolmannen poissaoloviikon aikana, ellei viranhaltija/työntekijä ole sitä ennen ollut itse esihenkilöön yhteydessä.

Kun sairauspoissaolo on kestänyt yli 60 päivää, työnantajan on yhteistyössä viranhaltijan/työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvitettävä viranhaltijan/työntekijän edellytykset jatkaa työssä. Työterveyshuolto arvioi viranhaltijan/työntekijän jäljellä olevan työkyvyn.

Viranhaltijan/työntekijän on toimitettava Kelalle lausunto jäljellä olevasta työkyvystään ja työssäjatkamismahdollisuuksistaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä. Tähän

vaaditaan työterveyshuollon arvio jäljellä olevasta työkyvystä. 90 sairauspäivärahopäivää ovat voineet kertyä yhtäjaksoisesti tai kahden edeltäneen vuoden ajalta.

Pitkän sairauspoissaolon aikana työnantajan on pidettävä yhteyttä viranhaltijaan/työntekijään, jotta työhön paluuta tukevia järjestelyjä voidaan suunnitella ajoissa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työhön paluuta on mahdollista helpottaa esim. osa-aikaisella, kevennetyllä tai tilapäisellä työllä.

## 11. Osa-aikainen sairauspoissaolo

Kelan osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Mikäli kokoaikaisessa työsuhteessa (vähintään 30 tuntia viikossa) oleva viranhaltija/työntekijä haluaa palata sairauspoissaolonsa jälkeen työhönsä osa-aikaisesti (40-60 prosenttia aiemmasta työajasta), on tästä sovittava kirjallisesti viranhaltijan/työntekijän välillä.

Osasairauspäivärahan myöntämisen perusteena on työterveyslääkärin tai muun viranhaltijan/työntekijän työolosuhteet tuntevan lääkärin laatima A-lääkärintodistus tai B-lääkärinlausunto, jossa lääkäri arvioi viranhaltijan/työntekijän työkykyä ja edellytyksiä palata osa-aikaiseen työhön. A-todistuksella voi saada osasairauspäivärahaa yleensä enintään 60 päivän ajan, jonka jälkeen tarvitaan laajempi B-lausunto. Osa-aikatyö ei saa vaarantaa viranhaltijan/työntekijän terveyttä ja toipumista. Lähtökohtaisesti viranhaltija/työntekijä tekee osa-aikaisen sairauspoissaolonsa aikana oman työsopimuksensa mukaisia tehtäviä normaalia lyhyemmän ajan tai vain osan työtehtävistä.

Ostavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää. Oikeus osasairauspäivärahaan alkaa vasta omavastuuajan jälkeen. Osa-aikaisen työskentelyn aloittaminen on kuitenkin mahdollista jo omavastuuajalla, eikä se vaikuta omavastuuajan kulumiseen.

Osasairauspäivärahassa ei ole omavastuu-aikaa, kun sitä maksetaan välittömästi sairauspäivärahan tai kuntoutusrahan jälkeen. Omavastuu-aika on sairastumispäivä, jos työkyvyttömyys alkaa samasta syystä uudelleen 30 kalenteripäivän kuluessa edellisen sairauspäivärahan tai osasairauspäivärahan maksamisesta.

Osa-aikatyöjärjestely täytyy sopia yhtäjaksoisesti vähintään 12 arkipäivän ajalle. Arkipäiviin luetaan myös lauantait.

Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 150 arkipäivältä. Enimmäisaikaan lasketaan kaikki osasairauspäivärahopäivät kahden edeltäneen vuoden ajalta. Kahden vuoden aika lasketaan kunkin osasairauspäiväraha-ajan alusta. Enimmäisaikaan laskettavat osasairauspäivärahopäivät voivat olla eri sairauksien aiheuttamia. Enimmäisaika ei siis ala kulua alusta uuden sairauden perusteella.

Enimmäisajan täyttymisen jälkeen viranhaltija/työntekijä voi saada osasairauspäivärahaa uudelleen vasta, jos hän on ollut vuoden ajan yhtäjaksoisesti työkykyinen. Jos viranhaltija/työntekijä palaa



työhön, kun hän on saanut osasairauspäivärahaa enimmäisajan, hän voi vähintään 30 päivän yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen saada osasairauspäivärahaa 50 lisäpäivää.

*Huomioitavaa:*

*Osa-aikainen sairauspoissaolo anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Osa-aikainen sairausloma 599. Työaikakenttään merkitään työtunnit sadasosien tarkkuudella (esim. 23.15, 30.00, 30.25 jne). Merkinnässä tulee käyttää pistettä, ei pilkkua.*

## 12. Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki

Viranhaltija/työntekijä voi saada Kevan osatyökyvyttömyyseläkettä, jos hänen työkykynsä on osittain riittävästi heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan eikä hän ole vielä vanhuuseläkeiässä.

Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena osakuntoutustukena. Osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että viranhaltijan/työntekijän työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen määrä on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Työkyvyttömyyseläkkeen määrä muodostuu työkyvyttömyyden alkamiseen mennessä kertyneestä eläkkeestä sekä ns. tulevan ajan eläkkeestä. Tuleva aika tarkoittaa aikaa työkyvyttömyyden alkamisvuoden alusta sen kalenterikuukauden loppuun, jona viranhaltija/työntekijä täyttää vanhuuseläkeiän.

Osatyökyvyttömyyseläke/osakuntoutustukihakemusta varten tarvitaan ajantasainen B-lääkärintausunto sekä työnantajan lausunto työssä selviytymisestä (TAK-lomake).

*Huomioitavaa:*

*Osakuntoutustuki anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Määräaikainen kuntoutustuki osa-aikainen 571.*

*Viranhaltijalle/työntekijälle, joka työskentelee osatyökyvyttömyyseläkkeellä, tulee laatia uusi viranhoidomääräys/työsopimus.*

## 13. Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki

Viranhaltija/työntekijä voi saada Kevan työkyvyttömyyseläkettä, jos hänen työkykynsä on riittävästi heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan eikä hän ole vielä vanhuuseläkeiässä.

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena kuntoutustukena. Kuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että viranhaltijan/työntekijän työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.

Työkyvyttömyyseläkkeen määrä muodostuu työkyvyttömyyden alkamiseen mennessä kertyneestä eläkkeestä sekä ns. tulevan ajan eläkkeestä. Tuleva aika tarkoittaa aikaa työkyvyttömyyden alkamisvuoden alusta sen kalenterikuukauden loppuun, jona viranhaltija/työntekijä täyttää vanhuuseläkeiän.

Työkyvyttömyyseläke/kuntoutustukihakemusta varten tarvitaan ajantasainen B-lääkärintlausunto sekä työnantajan lausunto työssä selviytymisestä (TAK-lomake).

*Huomioitavaa:*

*Kuntoutustuki anotaan webTallennuksessa Tallennus – Keskeytykset – Sairaus tapaturma kuntoutus – Määräaikainen kuntoutustuki (Keva Vk) palkaton 296.*

*Viranhaltija/työntekijä, joka jää työkyvyttömyyseläkkeelle, irtisanoo palvelussuhteensa webTallennuksessa Tallennus – Palvelussuhteen päätyminen tai irtisanoutuminen.*

## 14. Kuntoutus

### 14.1. Kuntoremonttikurssit

Raahen kaupunki järjestää kuntoremonttikursseja vakituisilla viranhaltijoille/työntekijöille, joiden palvelussuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 3 vuotta ja jotka eivät ole osallistuneet Raahen kaupungin maksamaan kuntoutukseen kolmeen vuoteen. Työterveyshuolto valitsee osallistujat terveydellisin perustein. Etusijalla ovat hakijat, jotka eivät ole koskaan aiemmin olleet kuntoremontissa ja joilla on vielä useita vuosia työuraa jäljellä.

Vakituiselle viranhaltijalle/työntekijälle, joka osallistuu kuntoremonttikurssille, myönnetään palkallinen virka-/työvapaa.

*Huomioitavaa:*

*Kuntoutusaika anotaan webTallennuksessa koodilla 070 Kuntoutus Raahen kaupunki palkallinen. Kuntoutukseen osallistuva on velvollinen toimittamaan Kelan kuntoutusraahakemuksen (KU112) sekä kurssilta saamansa osallistumistodistuksen henkilöstöpalveluihin välittömästi kuntoremonttikurssin jälkeen.*

### 14.2. KIILA-kuntoutus

Kela järjestää KIILA-kuntoutusta työsuhteessa oleville asiakkaille. Raahen kaupunki hakee Kelalta KIILA-kuntoutuskursseja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kohdennetuille ammattiryhmille.

Vakituiselle viranhaltijalle/työntekijälle, joka osallistuu Kelan KIILA-kuntoutukseen, myönnetään palkallinen virka-/työvapaa.

*Huomioitavaa:*

*Kuntoutusaika anotaan webTallennuksessa koodilla 070 Kuntoutus Raahen kaupunki palkallinen. Kuntoutukseen osallistuva on velvollinen toimittamaan Kelan kuntoutuspäätöksen sekä kurssilta saamansa osallistumistodistuksen jokaiselta kurssipäivältä Monetran palkkoihin välittömästi kyseisen kuntoutusjakson jälkeen.*

### **14.3. Kelan järjestämät sairausryhmäkohtaiset kuntoutuskurssit**

Vakituiselle viranhaltijalle/työntekijälle, joka osallistuu työterveyshuollon ohjaamana Kelan sairausryhmäkohtaiselle kuntoutuskurssille, myönnetään palkallinen virka-/työvapaa.

*Huomioitavaa:*

*Kuntoutusaika anotaan webTallennuksessa koodilla 070 Kuntoutus Raahen kaupunki palkallinen. Kuntoutukseen osallistuva on velvollinen toimittamaan Kelan kuntoutuspäätöksen sekä kurssilta saamansa osallistumistodistuksen jokaiselta kurssipäivältä Monetran palkkoihin välittömästi kyseisen kuntoutusjakson jälkeen.*