

Ohje on hyväksytty yhteistyöryhmässä 20.1.2026

päivitetty 8.4.2026

Sairauspoissaolojen ilmoituskäytäntö Vetelin kunnassa 1.2.2026 alkaen

Oikeus sairauspoissaoloon

Viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada virka-/työvapaata (oikeus sairauspoissaoloon), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta virkaansa/työtään (KVTES V luku 1 §).

Sairastumisilmoitus

Mikäli sairastumisesta aiheutuu poissaolo työstä, työntekijän tulee aina ilmoittaa sairastumisestaan henkilökohtaisesti joko soittamalla tai tapaamalla esihenkilö tai hänen sijaisensa. Ilmoitus tulee tehdä välittömästi sairauspäivän aamuna tai ennen työvuoron alkamista tai esteen sattuessa ilman aiheutonta viivytystä. Jos sairaus ilmenee kesken työpäivän, ilmoitus esihenkilölle tulee tehdä välittömästi. Mikäli esihenkilö ei ole puhelimitse tavoitettavissa, tulee työntekijän jättää hänelle sairastumisilmoitus ja yhteydenottopyyntö tekstiviestillä. Esihenkilön velvollisuus on ottaa yhteyttä soittamalla työntekijään sairastumisilmoituksen takia.

Esihenkilön luvalla myönnetyt palkalliset sairauspoissaolot

Omaa ilmoitusta käytetään lyhytaikaisissa, enintään kolme perättäistä kalenteripäivää kestävässä sairauspoissaoloissa ainoastaan silloin, kun syynä on flunssa, vatsatauti tai aiemmin diagnosoitu migreeni. Esihenkilöllä on oikeus myöntää arvionsa mukaan 1–3 kalenteripäivää palkallista sairauspoissaoloa viranhaltijan tai työntekijän sairastumisen vuoksi. Tämän jälkeen sairauspoissaolosta tulee esittää hoitajan tai lääkärin kirjoittama todistus. Esimerkiksi perjantain ollessa ensimmäinen sairauspäivä, tulee sairauden jatkuessa jo maanantaista olla sairauspoissaolotodistus, koska kyseessä on neljäs kalenteripäivä.

Esihenkilöllä on oikeus perustellusta syystä edellyttää hoitajan tai lääkärin todistuksen esittämistä jo ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä alkaen ensimmäisen kolmen kalenteripäivän jaksolla (=esihenkilön myöntöoikeuden aika).

Oma ilmoitus -menettelyä ei voida käyttää:

- jos sairaus siirtäisi vuosiloman/ säästövapaan alkua, jolloin on heti hankittava terveydenhoitajan/ lääkärintodistus
- työ- ja työmatkatapaturmissa, oman tai läheisen elämän kriisitilanteissa
- lyhytaikaisissa palvelussuhteessa olevien (enintään 4 viikkoa) ja opiskelijoiden/ kesätyöntekijöiden kohdalla

Sairauspoissaolotodistus

Silloin kun työkyvyttömyyden aiheuttaa sairaus, josta esihenkilön ei ole mahdollista myöntää lupaa sairauspoissaoloon (eli muu sairaus kuin flunssa, vatsatauti tai aiemmin diagnosoitu migreeni), tai työkyvyttömyys jatkuu yli kolme kalenteripäivää, tulee työkyvyttömyydestä esittää hoitajan tai lääkärin kirjoittama sairauspoissaolotodistus.

Sairauspoissaolotodistus tulee toimittaa esihenkilölle viipymättä ja viimeistään viikon kuluessa todistuksen allekirjoituspäivästä. Todistuksen voi toimittaa sähköisesti tai paperilla. Sähköisesti todistusta toimitettaessa lähettäjän on syytä huomioida tietoturva. Mikäli sairauspoissaolotodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa, on sairauspoissaolon ensimmäinen päivä palkaton. Mikäli viipyminen kuitenkin johtuu hyväksyttävästä syystä, ei oikeutta sairausajan palkkaan menetetä. Hyväksyttävä syy voi olla esim. se, että työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene toimittamaan sairauspoissaolotodistusta viikon kuluessa tai, että työntekijä ei ole hänestä riippumattomasta syystä saanut todistusta.

Samat toimitusajat ja säännöt koskevat myös lääkärin määräämistä tutkimuksista (esim. erikoislääkärikäynnit) annettavia käyntitodistuksia, mikäli poissaolo on palkallinen.

Sairauspoissaolon merkintä HR-järjestelmä Populukseen

Sairauspoissaolo merkitään HR-järjestelmä Populukseen. Lyhyessä poissaolossa työntekijä huolehtii anomuksen Populukseen itse ennen lähtöään tai heti töihin palattuaan. Pitkän poissaolon aikana esihenkilö huolehtii poissaolon kirjaamisesta Populukseen, jotta tieto välittyy ajoissa palkanlaskentaan.

Terveydenhoidolliset tutkimukset työajalla

Lääkärin määräämät tutkimukset (esim. erikoislääkäri, laboratorio, röntgen) on ensisijaisesti pyrittävä järjestämään työajan ulkopuolelle.

Palkallisuus: Tutkimusaika ja siihen liittyvä välitön matka-aika on palkallista, jos tutkimusta ei ole mahdollista suorittaa työajan ulkopuolella ja kyseessä on lääkärin läheteellä määräämä tutkimus.

Todistus: Työntekijän on pyydettävä käynnistä käyntitodistus, josta ilmenee tutkimukseen kulunut aika.

Ilmoittaminen: Tutkimusajoista on sovittava esihenkilön kanssa heti, kun aika on tiedossa, jotta sijaisjärjestelyt voidaan hoitaa.

(OVTES: Opettajien osalta oppituntien päälle osuva tutkimus vaatii aina rehtorin hyväksynnän ja selvityksen tutkimuksen välttämättömyydestä kyseisenä ajankohtana.)

Tilapäinen hoitovapaa

Viranhaltijan/työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa **äkillisesti**, viranhaltijalla/työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien.

Molemmat vanhemmat eivät voi pitää tilapäistä hoitovapaa yhtäaikaisesti. Kumpi tahansa vanhemmista voi jäädä pois töistä tilapäiselle hoitovapaalle, jonka enimmäispituus on neljä työpäivää. Lapsen vanhemmat voivat myös jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään haluamallaan tavalla esimerkiksi niin, että toinen hoitaa lasta aamupäivällä ja toinen iltapäivällä tai lasta hoidetaan vuoropäivin. Jos vanhemmat vuorottelevat lapsen hoitamisessa on yhteenlaskettu enimmäispituus kuitenkin neljä työpäivää. Jos toinen lapsen vanhemmista on kotona ja voi hoitaa lasta, ei työssä käyvällä ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen.

Esihenkilölle tai hänen sijaiselleen on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä, sen syystä ja sen arvioidusta kestoajasta. Viranhaltijan/työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti. **Vetelin kunta ei edellytä kirjallista todistusta lapsen sairaudesta. Työnantajana Vetelin kunta toivoo äkillisesti sairastunutta lasta hoidettavan tasapuolisesti molempien vanhempien toimesta.**