

Henkilöstöhallinnon ohjeistus koronavirukseen liittyen

Koronavirukseen liittyen on tiedotettu Kankaanpään kaupungin henkilöstöä Pikku-Viskurilla 10.3.2020. Pikku-Viskuri sisältää tietoa ja ohjeistusta sekä linkkejä eri viranomaistahojen sivuille. Tilanne, ohjeet ja suositukset muuttuvat jatkuvasti, joten jokaisen on tärkeää seurata ajantasaista tiedotetta. Tällä ohjeella määritellään Kankaanpään kaupungin työnantajana henkilöstölleen antama ohjeistus liittyen epidemian vaikutuksista työn tekemiseen. Työntekijällä tarkoitetaan tässä ohjeessa myös viranhaltijaa.

Yleistä

Koronavirus leviää ihmisestä toiseen erityisesti hengitystie-eritteiden välityksellä pisaratartuntana. Suurin riski tartunnalle syntyy, kun tartunnan saanut yskäisee lähiympäristöön. Tartunta on mahdollinen myös kosketustartuntana käsien kautta sairastuneen henkilön ysköksistä saastuneiden materiaalien tai pintojen kautta. Jokaisen työntekijän on tärkeää huomioida hyvä **käsi- ja yskimishygienia** sekä työskennellessään että vapaa-ajallaan. Nämä ovat tärkeimmät keinot ehkäistä koronaviruksen leviämistä. Kättelyä tms. lähikontakteja tulee välttää kaikessa toiminnassa.

Koronavirukseen sairastumisesta/epäilystä on **välittömästi** ilmoitettava esimiehelle, joka välittää tiedon edelleen johtoryhmälle.

Työmatkat

Kaupunki kieltää henkilöstönsä työmatkat ulkomaille. Myös Suomen sisäisiä työmatkoja tulee tarkastella kriittisesti tai mahdollisuuksien mukaan osallistua tilaisuuksiin etänä.

Tapahtumat (päivitetty 14.3.)

Kankaanpään kaupunki ei järjestä yli 500 hengen tapahtumia Lounais-Suomen Aluehallintoviraston määräyksen mukaisesti. Lisäksi suositellaan, ettei muita pienempiäkään tapahtumia ei järjestetä. Kaikki kokoontumiset, jotka eivät ole välttämättömiä, tulee lähtökohtaisesti perua. Yli 10 hengen kokoontumisia pyritään välttämään.

Ulkomaan matkat

Työnantajalla ei ole oikeutta määritellä henkilöstönsä vapaa-ajan käyttöä. Valtioneuvosto on suosittanut lomamatkojen siirtoa.

Töihinpaluu ulkomaan matkan jälkeen

Mikäli työntekijä vastoin valtioneuvoston suositusta lähtee lomamatkalle ulkomaille, tulee vuosilomia määrätä kahdeksi viikoksi lomamatkan päättymisestä taikka muutoin sopia kahden viikon töistä poissaolosta taikka etätöistä. Mikäli henkilö on lähtenyt ulkomaanmatkalle ennen valtioneuvoston antamaa suositusta, tulee hänen olla kuitenkin Suomeen saavuttuaan poissa töistä kaksi viikkoa. Tällöin työntekijälle pyritään osoittamaan etätöitä taikka muuten sopimaan poissaolosta.

Etätyö

Kaupungilla ei ole erillistä etätyöohjeistusta. Tarvittaessa on mahdollista sopia työntekijän kanssa etätöistä. Etätöistä sopiminen edellyttää, että työt ovat sen luonteisia, että töitä on mahdollista tehdä etänä.

Sairauspoissaolot

Sairaana ei pidä tulla töihin! Esimiehen luvalla on oikeus olla poissa kolme peräkkäistä päivää. Tästä ohjeistuksesta poiketen on esimiehellä jatkossa mahdollisuus myöntää poissaolo **seitsemälle** peräkkäiselle päivälle (ml. viikonloppu) **flunssaoireiden** johdosta. Tällöin työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelle tilanteestaan puhelimitse vähintään joka toinen päivä. **Pelkästään sairauslomatodistuksen saamiseksi ei tule käyttää työterveyshuoltoa.**

Sairauslomatodistuksen toimittaminen

Alle kuukauden sairauspoissaoloissa sairauslomatodistuksen voi toimittaa vasta töihin palattuun ilman, että ensimmäinen sairauspoissaolopäivä olisi KVTES:n mukaisesti palkaton.

Harkinnanvaraiset vapaat

Ohjeistus harkinnanvaraisista vapaista on voimassa sellaisenaan. Esimiehen on kuitenkin harkinnanvaraista vapaata harkitessaan otettava huomioon töiden järjestäminen mahdollisessa epidemiatilanteessa. Tästä johtuen harkinnanvaraisten vapaiden myöntämistä voidaan joutua rajoittamaan toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Harkinnanvaraista vapaata harkittaessa tulee myös ottaa huomioon ohjeiden mukaisesti inhimilliset näkökohdat, joten jos vapaata haetaan esim. sairaan lapsen hoitamiseksi laajemmin kuin KVTES määrittelee tai ollakseen läsnä koronavirukseen altistuneelle läheiselle, tulee töiden järjestelyiden osalta nähdä erityistä vaivaa, jotta vapaa olisi mahdollista myöntää haetusti.

Palkallisuus

Poissaolojen palkanmaksun osalta noudetaan työehtosopimusten määräyksiä.

Etätyöstä maksetaan palkka normaalisti.

Tartuntatautilain mukaisessa karanteenissa olevalla työntekijällä on oikeus saada tartuntatautipäivärahaa. Mahdollisuuksien mukaan työnantaja maksaa työntekijälle palkan ja hakee päivärahan Kelalta.

Voimassaolo

Tämä ohjeistus on voimassa toistaiseksi.

Ohjeistus on käsitelty pääluottamusmiespalaverissa 13.3.2020.

Ohjeistusta on päivitetty 14.3.2020

Lisätietoja: Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213