

## Henkilöstöhallinnon ohjeistus koronavirukseen liittyen

Koronavirukseen liittyen on tiedotettu Kankaanpään kaupungin henkilöstöä Pikku-Viskurilla maaliskuussa 2020 ja annettu henkilöstöhallinnon ohjeistus, jota on tarkennettu myöhemmin. Ohjeistukset ovat perustuneet valtioneuvoston poikkeusoloissa antamiin määräyksiin ja suosituksiin. Rajoituksia on merkittävästi osin purettu, mutta tietyt toimenpiteet koronavirusepidemian toisen aallon välttämiseksi ovat edelleen tarkoituksenmukaisia. Edelleen jokaisen on tärkeää seurata aktiivisesti niin valtakunnallisia ohjeistuksia kuin Kankaanpään kaupungin tiedottamista. Koronaviruksen leviämisen estämiseksi tulee noudattaa terveysviranomaisten ohjeita ja määräyksiä niin työ- kuin vapaa-ajalla. Käyttelyä tms. lähikontakteja tulee välttää kaikessa toiminnassa ja huomioida hyvä käsi- ja yskimishygienia. Myös viranomaisohjeistukset eri toimialoille tulee ottaa työssään huomioon.

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

Tämä ohje on voimassa vuoden 2020 loppuun. Ohjeistusta ei ole mahdollista laatia kaikilta osin kattavaksi ja sitä tullee täydentämään tarpeen mukaan.

### Etätyö

Valtakunnallinen julkisten alojen etätyösuositus on voimassa 15.10. lukien. Kaikissa töissä, joissa työtehtävät mahdollistavat etätyön, tulisi mahdollisuuksien mukaan siirtyä etätöihin. Etätyöstä sovitaan oman esimiehen kanssa. Etätöissä työntekijän vastuulla on, että salassa pidettäviä asioita ja asiakirjoja käsitellään tietoturvasääntöjen mukaisesti.

### Työmatkat

Kaupunki kieltää henkilöstönsä työmatkat ulkomaille. Myös Suomen sisäisiä työmatkoja tulisi välttää ja hoitaa ne mahdollisuuksien mukaan etänä. Mikäli kokoukseen/koulutukseen on etämahdollisuus, sitä tulee käyttää.

### Ulkomaan matkat

Työnantajalla ei ole oikeutta määrittellä henkilöstönsä vapaa-ajan käyttöä. Kaupunki kehottaa noudattamaan valtioneuvoston ohjeistuksia ulkomaan matkojen osalta.

### Töihinpaluu ulkomaan matkan jälkeen

Ulkomaan matkan jälkeen olisi tarkoituksenmukaista ennen työpaikalle tuloa olla kaksi viikkoa vuosilomilla, muilla vapailla tai etätöissä. Mikäli tämä ei ole mahdollista ja työntekijä on täysin oireeton, ei määräys ole ehdoton, ellei kyseessä ole maa, johon matkustamista vielä rajoitetaan. Mikäli työntekijä tulee töihin, on käytettävä maskia tai muuta vastaavaa suojainta.

## Tapahtumat

**Kankaanpään kaupunki ei järjestä yli 50 hengen tapahtumia.** Lisäksi suositellaan, että muita pienempiäkään tapahtumia ei järjestetä. Tapahtumia järjestettäessä tulee ottaa huomioon thl:n ohjeet ja avin määräykset tilaisuuden turvallisuudesta toteuttamisesta.

## Sairauspoissaolot

**Sairaana ei pidä tulla töihin!** Esimiehen luvalla on edelleen oikeus olla poissa seitsemän peräkkäistä päivää niiden sairauksien osalta, joissa esimiehellä on mahdollisuus sairauspoissaolo myöntää. Työntekijän tulee ilmoittaa esimiehelle tilanteestaan puhelimitse vähintään joka toinen päivä. **Pelkästään sairauslomatodistuksen saamiseksi ei tule käyttää työterveyshuoltoa.** Esimiehellä säilyy oikeus edellyttää sairauslomatodistusta jo ensimmäisestä poissaolopäivästä lukien.

## Sairauslomatodistuksen toimittaminen

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

## Koronatestin tuloksen odottaminen

Jos työntekijä on itse käynyt testissä flunssaoirein ja on vain pieni todennäköisyys koronalle (ei esim. altistusta, ei ulkomaan matkaa, eikä alueella epidemiaa) ja on flunssasta tervehtynyt tai on vähäoireinen, tulee tulokseen saamiseen saakka töissä ollessa käyttää maskia tai muuta vastaavaa suojainta. Ensisijainen vaihtoehto tässäkin tilanteessa on etätö ja mahdollista on myös sopia työntekijän kanssa vuosilomasta tai muusta vapaasta

## Koronavirusepäily samassa taloudessa

Mikäli perheenjäsenellä on oireiden perusteella koronavirusepäily, tulee töissä ollessa käyttää maskia tai muuta vastaavaa suojainta ennen negatiivisen koronavirustestin varmistumista. Ensisijainen vaihtoehto tässäkin tilanteessa on etätö ja mahdollista on myös sopia työntekijän kanssa vuosilomasta tai muusta vapaasta. Mikäli perheenjäsenellä on pientä suurempi todennäköisyys koronalla esim. altistuksen, ulkomaanmatkan tai alueen epidemian vuoksi, ei töihin kuitenkaan pidä tulla.

## 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. Mikäli työntekijän katsotaan tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheuttaneen työkyvyttömyyden (esim. matkustamalla maahan, johon rajoitukset on voimassa), ei työnantajalla ole työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta (KVTES V luku 2 § 6 mom.).

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 vuoden 2020 loppuun ja sillä korvataan kaikki aiemmat koronavirusepidemiasta johtuvat henkilöstöhallinnolliset ohjeet.

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