

Sisällys

Mitä korvaava työ tarkoittaa?	2
Mitä hyötyä korvaavasta työstä on?	2
Miten toimintamallia toteutetaan?	2
Korvaavan työn organisointi	3
Korvaavan työn prosessi	4
Korvaavan työ, esihenkilön ohjeistus	6

Liitteet: sopimus korvaavasta työstä

Mitä korvaava työ tarkoittaa?

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden, tapaturman tai työtapaturman vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti omaa työtä kevennettynä tai jotakin muuta työtä. Korvaavan työn tekemiseen on työterveyslääkärin otettava kantaa sairauspoissaolotodistuksessa. Korvaava työ tulee vastata työntekijän osaamista. Korvaava työ voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin. Työturvallisuuden tulee toteutua korvaavassakin työssä. Korvaavaa työtä ei sovelleta sairauspoissaoloon esihenkilön luvalla tai vuosilomalla sairastumisen aikana. Korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä. Työtapaturmavakuutus on voimassa korvaavan työn aikana.

Mitä hyötyä korvaavasta työstä on?

Korvaavan työn tekemisestä on etua sekä työntekijälle, että työnantajalle. Työntekijä voi oppia korvaavassa työssä uusia taitoja ja toimintatapoja. Korvaavan työn tekeminen madaltaa myös työntekijän sairauspoissaolon jälkeistä työhön palaamisen kynnyksiä, kun työstä poissaolo lyhenee. Työntekijä saa korvaavasta työstä täyttä omaa palkkaansa, normaalista omasta työajasta poikkeavasta työajasta riippumatta. Työntekijän työpanos on käytettävissä, eivätkä sairauspoissaolopäivät kerry. Työnantajalle sairauspoissaolosta aiheutuvat kustannukset vähenevät.

Miten toimintamallia toteutetaan?

Työterveyslääkäri ja työntekijä keskustelevat onko työntekijän työkyky riittävä korvaavan työn tekemiseen sairauspoissaolon sijaan. Korvaavan työn tekeminen perustuu aina työntekijän osalta vapaaehtoisuuteen. Mikäli korvaavan työn mahdollisuus on olemassa, lääkäri kirjaa tästä tiedon ja mahdolliset rajoitteet, työhön sopivuus- lausunnolle, jonka työntekijä toimittaa esihenkilölle.

Mikäli työntekijä on saanut sairauspoissaolotodistuksen muualta kuin työterveyshuollosta, tulee esihenkilön ja työntekijän pohtia olisiko korvaava työ vaihtoehto, ja tässä tapauksessa olla työterveyslääkäriin yhteydessä.

1. Työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa ja arvioi, onko työntekijällä työkykyä jäljellä siinä määrin, että korvaavan työn tekeminen on mahdollista työntekijän paranemista vaarantamatta. Työterveyslääkäri määrittelee korvaavan työn tekemisaajan pituuden (1 päivästä – x viikkoon).

Jos korvaavan työn tekeminen on terveydellisesti mahdollista, kirjoittaa työterveyslääkäri työhön sopivuus -lausunnon lomakepohjalle korvaavan työn mahdollisuuden ja rajoitteen tai rajoitteet, jotka sairauden tai tapaturman takia rajoittaa työntekijän oman työn tekemistä. Sairauspoissaolotodistusta (a- todistus) ei tässä vaiheessa tarvita.

2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan esihenkilölleen kyvystään korvaavaan työhön, silloin korvaavan työn mahdollisuus todetaan työterveyslääkärin kanssa.

3. Työntekijä keskustelee esihenkilönsä kanssa siitä, mitä tehtävää työntekijä voi kirjatus rajoitteen aikana tehdä korvaavana työnä. Keskustelu käydään ja korvaavasta työstä kirjataan sopimus. Jos korvaavaan työhön ei ole mahdollisuutta, tulee kyseeseen sairauspoissaolo ja tällöin työntekijä on puhelimitse yhteydessä työterveyshuoltoon, jossa ilman uutta lääkärikäyntiä voidaan tehdä sairauspoissaolotodistus (a- todistus).

4. Työpaikan ja kodin välisiä matkakustannuksia ei korvata korvaavan työn aikana.

5. Mikäli työntekijän omaan työhön tarvitaan sijainen, esihenkilö hoitaa palkkaamisen.

6. Mikäli korvaavan työn ajanjakso ei ole riittävä kuntouttamaan työntekijää takaisin omaan työhönsä, haetaan työterveyslääkäriltä uusi arvio työkyvystä ja korvaavan työn sopivuudesta. Esihenkilö ja työntekijä käyvät keskustelun, johon tarvittaessa pyytävät henkilöstöpalveluiden asiantuntijan mukaan. Korvaava työ ei tarkoita uudelleensijoitusta, vaan on tarkoitettu lyhytaikaiseen työkyvyttömyyteen omasta tehtävästä. Keskustelun tukena voi käyttää varhaisen tuen toimintamallin keskustelulomaketta.

7. Jos korvaavan työn aikana työntekijän toipuminen tai terveys heikkenee, työntekijä hakeutuu uudelleen työterveyslääkärille, jossa työkyky arvioidaan uudelleen.

Korvaavan työn organisointi

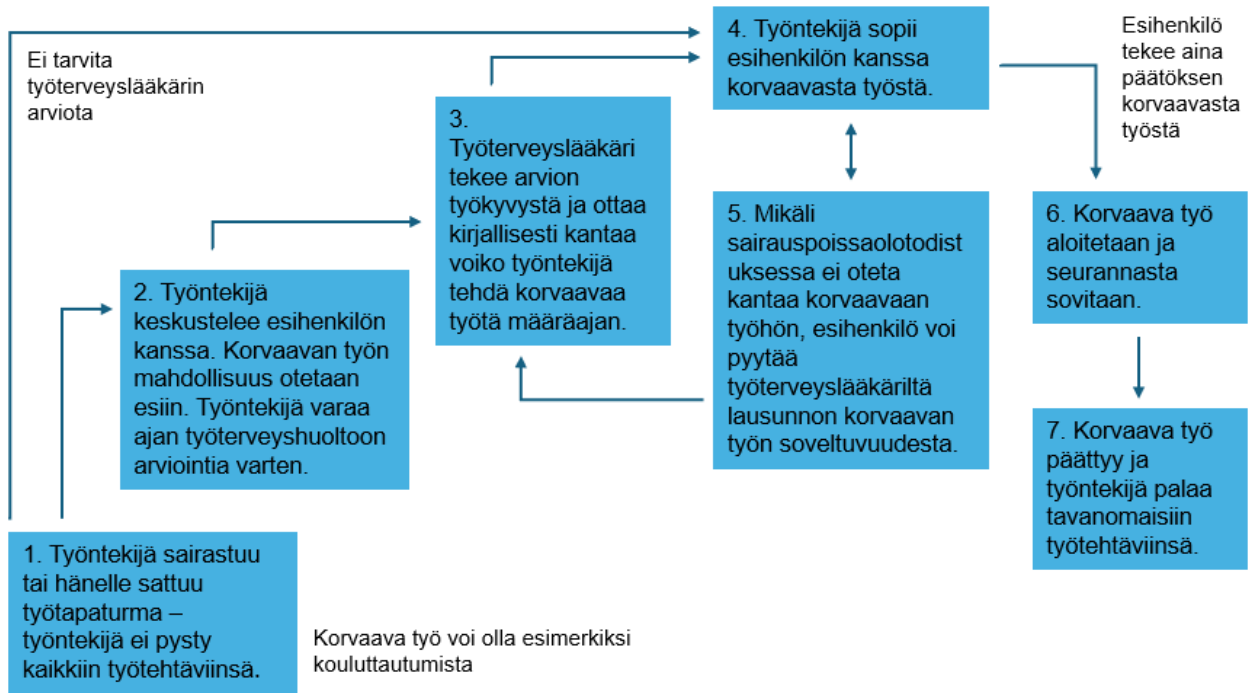
Korvaavan, väliaikaisesti tehtävän työn organisointi:

- tehdään esihenkilön kanssa sovituksi ja esihenkilön ohjauksessa
- tehdään pääsääntöisesti omalla palvelualueella
- voidaan tehdä etätyönä, jos työn laatu sen mahdollistaa
- mahdollisesti etsitään työkykyyn sopivaa työtä muulta palvelualueelta tai koulutusta työkyvyttömyyden ajalle

Korvaavan työn tulee olla työntekijän osaamista vastaava tai työhön tulee perehdyttää, jollei työ suoraan ole työntekijälle tuttua. Korvaavasta työstä maksetaan koko korvaavan työn ajalta työntekijän oma palkka.

Palvelualueiden yhteyshenkilöt (esihenkilöt) avustavat korvaavien tehtävien määrittelyssä. Hallintopalvelut tukevat toimialojen yhteyshenkilöitä ja työterveyshuoltoa. Hallintopalvelut seuraavat korvaavan työn toteutumista ja määrää.

Korvaavan työn prosessi



Korvaavaa työtä käytetään eri tilanteissa kuin Kelan osasairaspäivärahaa tai Kevan ammatillista kuntoutusta. Periaatteena on, että mitä vähemmän ja mitä lyhyemmän ajan sairaus heikentää työkykyä, sitä parempi vaihtoehto korvaava työ on.

	TYÖNANTAJA	KELA	KEVA
	Korvaava työ	Osa-aikatyö osasairauspäivärahalla	Ammatillinen kuntoutus
Milloin?	1.Ohimenevä, viikossa paraneva sairaus 2.Lyhyen sairauspoissaolon jälkeen tai asemesta	1. Vaikeampi, kuukausissa paraneva sairaus 2. Sairauspäivärahan omavastuuajan (1 +9 pv) jälkeen	1.Pitkäaikainen tai parantumaton sairaus 2.Työkyvyttömyyden uhka lähivuosina
Mitä työtä tehdään?	Mahdollisuuksien mukaan normaalit työt, 100 % työ-aika	Omat tehtävät tai läheisesti liittyvät, 40–60 % työ-aika	Usein muuta kuin omaa työtä, uudelleensijoitus
Kuinka kauan?	1 pv – x kk, väliaikainen muutos	12–120 arkipäivää, väliaikainen muutos	Viikkoja tai kuukausia, johtuen pitkäaikaiseen muutokseen
Työsopimus	Toimitaan yleensä voimassa olevan työsopimuksen puitteissa	Edellyttää väliaikaisesti uutta työsopimusta	Uusi tai voimassaoleva työsopimus tilanteen mukaan
Palkka	Normaali palkka	40–60 % palkka + osasairauspäiväraha	Koulutusraha tai kuntoutustuki
Vastuutaho	Työnantaja	Työnantaja ja Kela erikseen	Työnantaja ja Keva erikseen

Lähde: Korvaavaa työtä vai sairauspoissaoloa? Koskinen, Markkula, Virta, Edlex 7/2009)

Korvaava työ, esihenkilön ohjeistus

- Työntekijä ilmoittaa korvaavan työn mahdollisuudesta esihenkilölle heti, kun se työterveyshuollossa on työterveyslääkärin toimesta kirjattu työhön soveltuvuus -lomakkeelle.
- Esihenkilö ja työntekijä alkavat selvittää korvaavan työn toteuttamista.
- Jos työntekijä tuo A-todistuksen, henkilö jää sairauspoissaololle. Korvaavaan työhön on tämänkin jälkeen mahdollisuus, jos työntekijä kokee, että työkyky on osin jo palautunut. Työntekijä voi halutessaan varmistaa työkykynsä työterveyshuollossa, mutta tämä ei juridisesti ole

23.7.2024

välttämätöntä, vaan korvaava työ voidaan aloittaa yhdessä sopien.

- Jos A-todistus on myönnetty muualta kuin työterveyshuollossa, työntekijä voi käydä työterveyslääkärin luona keskustelemassa korvaavasta työstä. Korvaava työ perustuu työntekijän vapaaehtoisuuteen.
- Korvaavan työn kesto 1 päivä – x viikkoa.
- Korvaavaa työtä ei sovelleta esihenkilön myöntämään 1–5 päivän sairauspoissaoloon (infektiosairaudet) eikä sairastamiseen vuosilomalla.
- Korvaavan työn tulee vastata työntekijän osaamista.
- Korvaava työ ei saa hidastaa toipumista ja pahentaa sairautta.
- Korvaavassa työssä noudatetaan pääsääntöisesti kokonaista työaikaa. Harkinnan mukaan korvaava työ voi olla myös lyhytaikaisesti osa-aikaista, mutta siitä maksetaan työntekijälle täysi palkka. Tähän vaikuttaa työterveyslääkärin kanta rajoitteesta, joka tulee olla selkeästi kirjattuna työhön sopivuus -lausuntoon. Useamman viikon osa-aikaisuudessa käytetään ensisijaisesti Kelan osasairauspäivärahaa.
- Työntekijälle palkataan tarvittaessa sijainen. Sijainen voi olla myös osa-aikainen, jos työntekijä hoitaa tehtävänsä osa-aikaisesti (huom. edellinen, vaatii työterveyslääkärin kannan rajoitteesta työajassa).
- Sopimus korvaavasta työstä kirjataan lomakkeelle ”sopimus korvaavasta työstä”.
- Jos korvaava työ tehdään etätyönä kotoa käsin, tehdään siitä tarkentava kirjaus korvaavan työ sopimukselle. Etätyösopimusta ei tehdä.
- Työtilaa, työvälineitä tms. ei korvata, mutta mahdollisuuksien mukaan ja erikseen näin sovittaessa työnantaja voi toimittaa työntekijän käyttöön esim. kannettavan tietokoneen.
- Korvaava työ ilmoitetaan henkilöstöhallintoon esihenkilön toimesta, jolloin palkkatiedot ovat oikein ja korvaavan työn toteutumista voidaan seurata.

LIITTEET: Sopimus korvaavasta työstä

23.7.2024

Sukunimi	Etunimi
Nimike	Työpuhelin
Työyksikkö	Sähköposti

Sopimus korvaavasta työstä

Korvaavan työn ajankohta:	Työntekijä siirtyy toipumisen ajaksi työskentelemään (työyksikkö)
Työntekijän työtehtäviä muokataan seuraavalla tavalla työkykyyn sopivaksi:	
Perehdytys tehtäviin hoidetaan:	
Työntekijä tekee etätöitä seuraavin ehdoin ja työtehtäviin kuuluu:	
Korvaava työ ei saa hidastaa toipumista tai pahentaa sairautta. Tällaisen ilmetessä työntekijä ottaa välittömästi esimieheen yhteyttä ja he neuvottelevat voiko työtä edelleen muokata paremmin työkykyyn sopivaksi. Tarvittaessa työntekijä käy työterveyshuollossa.	
Muutoin seuraava seurantalaveri pidetään (pvm):	
Päiväys _____	
Työntekijän allekirjoitus	Esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys