

## Muonion kunnan henkilöstöohjeistus koronaviruspandemiaan varautumiseksi

Tähän ohjeistukseen on sisällytetty päivitettyä ohjeistusta palkkauksesta, lomista ja vapaista sekä lyhyt ohjeistus etätyöstä.

### Yleisohjeistus ja tiedottaminen palveluista

Kunnan nettisivuilla on yleisohjeistus ja päivittyvä tiedote koronaviruksesta, käy tutustumassa siihen ja seuraa sivuston päivittymistä aktiivisesti:

<https://www.muonio.fi/koronavirus/koronavirus.html>

**Torju tartuntaa hyvällä käsihygienialla, suojaamalla suusi ja nenäsi, kun yskit tai aivastat sekä välttelemällä kättelyä.**

Älä tule työpaikalle tai kokoukseen, jos olet saanut äkillisen hengitystieinfektion eli kansanomaisemmin flunssan oireita, kuten kuumetta, yskää tai hengenahdistusta.

**Viruksen aiheuttamat tartunnat pyritään minimoimaan ja epidemian leviäminen estämään taudin tehokkaalla osoittamisella ja sen kantajien eristämällä. Näytteitä otetaan viikon jokaisena päivänä. Mikäli sinulla tai lähipiirissäsi on oireita tai altistuksia virukseen liitettyyn taudinkuvaan, eli flunssaoireisiin, suolisto-oireisiin tai muihin yleistilaan vaikuttaviin oireisiin, niin ota puhelimitse yhteyttä terveyskeskukseen virka-aikana 040 703 1147 ja klo 16-21 sekä viikonloppuisin päivystävän sairaanhoitajan numeroon 040 714 2845.**

Kunnan työntekijöilleen tarjoamassa työterveyshuollossa ei ole mahdollisuutta eristää potilaita eikä ottaa näytteitä. Työterveyden ajanvarauksen yhteydessä kysytään tietoja koronavirusepäilyn poissulkemiseksi.

**Suosittelavaa on, että oimailmoituskäytäntöä hyödynnetään entistä laajemmin. Esimies voi antaa luvan sairauspoissaoloon puhelinkontaktin perusteella 1-3 pv, työterveys 4. ja 5. päivän puhelinkontaktin perusteella, minkä jälkeen tulee hakeutua lääkärin arvioon.**

Työterveyshuoltoon tai terveyskeskukseen tulee olla yhteydessä aiemmin, jos oireet sitä vaativat

### Työ- ja virkamatkat

- Ulkomaille ei tehdä toistaiseksi työ- ja virkamatkoja (pl. kirjastoauto)
- Kotimaan sisällä voi harkiten tehdä työ- ja virkamatkoja.

## Karanteeni ja eristys, sekä työtehtävien hoito ja korvaukset niissä Karanteenista tai eristyksestä päättäminen

- Karanteenista tai eristyksestä päättää kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri **Sirpa Pajunen**.

Karanteeniin asetetulla ei ole todettua tautia, vaan kyseessä on varotoimenpide, jonka aikana seurataan mahdollisia oireiden kehittymistä.

- Kuntaan ei lähtökohtaisesti toimiteta suoraan tietoa karanteenipotilaasta tietosuojaan vuoksi, ellei asia vaadi kunnalta toimenpiteitä.
- Karanteeniin asetetun lähikontaktit saavat tämänhetkisen tiedon mukaan liikkua vapaasti.

Eristäminen on todetun tautitapauksen hoitamista terveydenhuollon toimintayksikössä terveysviranomaisen toimenpitein.

## Karanteenitilat ja ruokahuolto

- Henkilö asetetaan pääsääntöisesti kotikaranteeniin. Ellei karanteenia voida toteuttaa henkilön asunnossa tai useita tällaisia tapauksia on samanaikaisesti, on kunnan järjestettävä tartuntatautilain mukaan karanteeniin määrätylle asianmukainen karanteenipaikka.
- Tartuntatautilain mukaan kunnan on *tarvittaessa* huolehdittava karanteeniin määrätyn ruokahuollosta.
  - Asettaessaan karanteenin, terveysviranomaisen tiedustele potilaan ruokahuollon tarpeen. Ellei karanteenipotilaalla ole käytössään sosiaalista verkostoa asian järjestämiseen, terveysviranomaisen ja kunta sopivat ruokahuollosta.

## Toimintojen varmistaminen eri tilanteiden varalle

Kunnan henkilöstöä on siirretty etätöihin mahdollisimman paljon ja kunnanhallitus päätti 8.6.2020, että **etätyösuositusta jatketaan kesän yli**. Tavoitteena tällä on välttää tarpeettomia fyysisiä kontakteja. Työtehtävien hoitamisessa käytetään etäyhteyksiä, puhelinta ja sähköpostia. Myös kunnanvirasto on suljettu 2.8. asti niin, että virastolla voi asioida vain ajanvarauksella, jos asiaa ei voi hoitaa sähköisesti ja asian hoitaminen on välttämätöntä.

### Varahenkilöt

- Virkojen sijaistukset hallintosäännön mukaisesti.

### Sijaisuudet

- Määräaikainen lisätyövoiman tarve on kunnallisen viranhaltijalain ja työsopimuslain mukainen määräaikaisuuden peruste.
- Henkilökunnan sairauspoissaolojen lisääntyessä määräaikaisuuden perusteena on yleensä sijaisuus.

### Siirto toiseen tehtävään

#### Työntekijät

- Työntekijä voidaan KVTES:n I luvun 10 §:n mukaisesti siirtää enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja kokemuksensa perusteella pitää hänelle sopivina. Tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat työntekijän työ sopimuksen mukaisista tehtävistä, työntekijä voidaan siirtää pidemmäksi ajaksi vain sopimalla asiasta työntekijän kanssa tai jos työnantajalla on olemassa irtisanomisperuste.

#### Viranhaltijat

- Kunnallisen viranhaltijalain 23 §:n perusteella työnantajalla on oikeus muuttaa viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta laajemmin kuin normaalin direktio-oikeuden perusteella, kun toiminnan uudelleenjärjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää. Lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja olosuhteisiin. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta ennen kuin päätös tehdään. Myös viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen voi olla mahdollista, mikäli kunnallisen viranhaltijalain 24 §:n edellytykset täyttyvät.

Järjestelyillä voi olla vaikutusta palkkaukseen. Mikäli tehtävät muuttuvat olennaisesti, myös palkkausta muutetaan sopimusmääräysten mukaisesti. KVTES:n II luvun 10 §:

Jos viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus olennaisesti muuttuu vähintään kahden viikon ajaksi toiseen virkaan tai tehtävään siirtymisen tai tehtävien uudelleenjärjestelyn vuoksi, tehtäväkohtaista palkkaa tarkistetaan, jos se ei vastaa muuttuneita tehtäviä.

Tehtäväkohtaisen palkan tarkistamisajankohdat ovat:

1. tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on korkeampi
2. kahdeksan viikon kuluttua tehtävien muutoksesta, jos uusi tehtäväkohtainen palkka on alempi
3. tehtävien muutosajankohdasta lukien, jos työntekijä hakeutuu omasta pyynnöstään vähemmän vaativaan tehtävään tai toisiin tehtäviin siirtämistä on tarjottu lomauttamisen vaihtoehtona tai

4. toiseen virkaan siirtymishetki.

### Etätyö

- Etätyö on uuden työaikalain mukaisesti virallisesti työaikaa ja siihen sovelletaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimusten määräyksiä.
- Mikäli on mahdollista tehdä etätyötä ja tämän suorittamisesta on sovittu esimiehen kanssa, maksetaan viranhaltijan/työntekijän normaali palkka.
- Ohjeistus etätyöstä ja siinä noudatettavista ehdoista tämän tiedotteen **liitteenä nro 1**.

### Sairausajan palkka

- Virka- ja työehtosopimusten mukaisesti.

### Karanteeni ja eristäminen

- Mikäli henkilö voi vointinsa puolesta työskennellä (karanteenissa olevilla ei todettua virusta, ts. ei sairasta), voi työntekijä sopia esimiehensä kanssa etätyön suorittamisesta. Työntekijä ei saa kuitenkaan noutaa työpaikaltaan työvälineitä, vaan niiden toimittamisesta ja etätöiden sisällöstä kotiin sovitaan erikseen esimiehen kanssa.
- Henkilöllä, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään karanteeniin tai eristettäväksi, on oikeus saada ansionmenetyksen korvaamiseksi tartuntatautipäivärahaa siten kuin sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädetään. Sama oikeus on alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos alle 16-vuotias lapsi on edellä mainitusta syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään.
- Siltä osin kuin työnantaja on maksanut palkkaa tartuntatautilain 57 §:stä tai 63 §:stä johtuvan työstä poissaolon johdosta, vähentää palkallinen poissaoloaika 2 §:n 1 momentin mukaisia palkallisen sairausloman enimmäismääriä.
- **Kunta maksaa karanteenin ja eristämisen ajalta palkan normaalisti tilanteissa, joissa työntekijä/viranhaltija on oikeutettu tartuntatautipäivärahaan. Kunta hakee Kelan tartuntatautipäivärahan ansiomenetyksen osalta.**
- Työnantaja tarvitsee työntekijän/viranhaltijan tartuntatautipäivärahan hakemista varten päätöksen/todistuksen siitä, että hänet on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin yleisvaarallisen tai muun tartuntataudin leviämisen estämiseksi. (kts. Kelan ohjeistus)

### Tilapäinen hoitovapaa

- KVTES:n V luvun 9 §:n mukaisesti tilapäistä hoitovapaata voidaan myöntää määräyksen edellytyksin alle 12-vuotiaan lapsen taikka vammaisen lapsen sairastuessa hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Tilapäistä hoitovapaata voi saada enintään neljä työpäivää kerrallaan. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä.
- Mikäli vanhemmalla on tarve jäädä hoitamaan lasta em. pidemmäksi ajaksi tai mikäli hänellä on tarve jäädä hoitamaan kotiin esimerkiksi 12 vuotta täyttäneitä lasta, voi työnantaja harkintansa mukaan myöntää palkatonta virka- tai työvapaata. Työntekijä

voi myös hakea vuosilomaa. Vuosiloman myöntämisessä on noudatettava KVTES:n vuosilomaluvun määräyksiä mm. ajankohdasta sopimisen ja vuosiloman yhdenjaksoisuuden osalta. Sairastuneen lapsen hoitaminen voi olla myös peruste poissaoloon pakottavista perhesyistä, joka on palkatonta (työsopimuslaki 4 luku 7§).

- Oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen ei ole tilanteissa, joissa lapsi on asetettu eristykseen terveydenhuollon toimintayksikköön tartuntatautilain 63 §:n perusteella.

### **Työnteon estyminen**

- Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijän ollessa estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, hänellä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä.
- Mikäli pandemia aiheuttaa esimerkiksi poikkeuksellisen ennalta arvaamattoman tilanteen, jossa toimintayksikkö joudutaan sulkemaan eikä korvaavaa työtä ole tarjolla, voi kysymyksessä olla laissa tarkoitettu tilanne, jolloin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus loppuu 14 päivän jälkeen.

### **Suljetut toimipisteet (esim. koulut ja päiväkodit)**

#### **Toimipisteiden työntekijät**

- selvitetään mahdollisuus etätööhön ja/tai siirtäminen toisiin soveltuviin tehtäviin.
- kts. myös työnteon estyminen.

#### **Kotiin jäävät huoltajat**

- Työntekijä/viranhaltija voi jäädä kotiin lapsensa kanssa ja tehdä etätöitä, jos tästä sovitaan työnantajan kanssa. Tällöin työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa tehdyn työajan suhteessa. Työntekijä voi myös esimerkiksi jäädä lomalle tai muulle vapaalle tai vaihtaa työvuorojaan toisen työntekijän kanssa, jos asiasta sovitaan työnantajan kanssa.
- Jos työntekijän poissaolo töistä on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä (työsopimuslaki 4 luku 7a §, kunnallinen viranhaltijalaki 29 §). Tällainen poissaolo on palkatonta.

### **Vuosilomat**

- Työntekijälle vahvistettua vuosilomaa työnantaja ei voi yksipuolisesti siirtää tai keskeyttää. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia siitä, että vuosiloman ajankohtaa muutetaan.
- KVTES:n IV luvun 11 § mukaisesti viranhaltijan vuosilomaa voidaan siirtää tai jo aloitettu vuosiloma keskeyttää, mikäli siirtäminen tai keskeyttäminen on tarpeellista julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä taikka välttämätöntä laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. Siirtämisestä on pyrittävä ilmoittamaan viranhaltijalle vähintään kaksi viikkoa ennen

loman tai sen osan alkamista. Erityisen painavasta syystä vuosiloman ajankohtaa voidaan siirtää tai vuosiloma keskeyttää kahden viikon ilmoitusaikaa noudattamatta. Viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen tällaisen päätöksen tekemistä. Koronaviruspandemiasta johtuva poikkeuksellinen tilanne saattaa olla sopimusmääräyksessä tarkoitettu syy vuosiloman ajankohdan siirtämiselle tai loman keskeyttämiselle.

### **Muut vapaat**

- Harkintaan perustuvia virka- ja työvapaita joudutaan rajoittamaan toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi.
- Jo myönnettyistä vapaista voidaan poiketa yhdessä sopimalla.

### **Muuta tietoa**

- Toimielinten kokoukset voidaan pitää sähköisesti.
- Jos kuuluu riskiryhmään, työterveyshuolto arvioi tarvittaessa tehtäviin soveltumisen.
- **Huomioitavaa, kun työskentelet varsinaisessa työpisteessäsi: porrastetaan työpäivän aikana pidettäviä taukoja mahdollisuuksien mukaan, vältetään fyysisiä kontakteja ja pidetään riittävästi etäisyyttä. Huolehditään hyvästä käsihygieniasta. Työpisteisiin jaetaan hengityssuojaimia; harkinnan ja tarpeen mukaan nämä ovat käytettävissä.**

### **Kunnan vastuuhenkilön tai -henkilöiden nimeäminen ja johtoryhmän valmius**

- Yhteyshenkilö Lapin sairaanhoitopiirin (LSHP) suuntaan on kunnanjohtaja.
- Tilanteen mukaisista toimenpiteistä päättää johtoryhmä.

### **Tiedottaminen**

Organisaatio tiedottaa normaaleilla käytössä olevilla viestintäkanavilla, kunnan kotisivuilla on yleistietoa aiheesta ja linkitykset terveysviranomaisten sivuille. Tätä ohjetta päivitetään tarpeen mukaan.

### **Lisätietoja antavat kunnanjohtaja, osastopäälliköt ja esimiehet.**

Tämä ohje on hyväksytty yhteistyöryhmän kokouksessa 16.6.2020.

### **Hyödyllisiä linkkejä**

KT: Usein kysyttyä koronapandemiasta sekä ohjeita työnantajille  
<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/usein-kysyttya-ohjeita-koronapandemiasta>

Työ- ja virkaehtosopimukset

<https://www.kt.fi/sopimukset>

Kelan tartuntatautipäiväraha

[https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit\\_tartuntatautietuus?inheritRedirect=true](https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit_tartuntatautietuus?inheritRedirect=true)