

Rautjärven kunnan henkilöstön poissaoloraportit ajalta tammikuu - syyskuu 2025

Työtk 26.11.2025 § 23

Valmistelija

Saila Tuononen, henkilöstösihteeri
p. 040 565 2662, saila.tuononen@rautjarvi.fi

Lähijohtajan tehtävä on seurata alaistensa työkykyä ja jaksamista. Kun hän havaitsee tai saa tiedon työntekijän työkykyyn liittyvistä pulmista, on selvitettävä, voidaanko niitä ratkaista työn järjestelyillä tai lisäohjauksella. Myös työntekijä voi itse ottaa esille vaikeutensa selviytyä työssä. Lähijohtajan on oltava herkästi yhteydessä työterveyshuoltoon, kun havaitsee huolta työntekijästä. Tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu.

Milloin lähijohtajan on otettava asia puheeksi?

Jos työntekijällä/viranhaltijalla on sairauspoissaoloja

- ✓ toistuvasti lomien, vapaapäivien tms. jatkona
- ✓ 12 kk:n aikana 30 vrk tai enemmän
- ✓ muulla tavoin huomiota herättävästi

Työterveyshuoltolaki ja sairausvakuutuslaki ohjeistavat sairauspoissaolojen seurantaan seuraavasti:

30 poissaolopäivää vuoden aikana

- Työnantaja ilmoittaa työterveyshuoltoon sairauspoissaolosta, työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien tukemiseksi.

Esittelijä

Henkilöstösihteeri Tuononen Saila

Päätösehdotus

Työyhteisötoimikunta merkitsee tiedokseen henkilöstön poissaoloraportit ajalta tammikuu - syyskuu 2025

Päätös

Poissaoloraportit merkittiin tiedoksi ja työyhteisötoimikunta esittää kunnanhallitukselle, että varhaisen tuen toimintamalli päivitetään siten, lähijohtajat ottavat puheeksi poissaolot, mikäli toistuvia poissaoloja on 3 kertaa 3 kk:n aikana ja/tai 20 poissaolopäivää vuodessa.

Kh 08.12.2025
53/01.04.02.01/2025

Valmistelija

Heli Janhunen, hallintojohtaja
puh. 040 3540 292, heli.janhunen@rautjarvi.fi

Kunnanhallitukselle esitellään henkilöstön poissaoloraportit ja päivitetty varhaisen tuen malli.

Esittelijä

Kunnanjohtaja, vs. Kääriäinen Maija

Päätösehdotus

Kunnanhallitus merkitsee tiedokseen henkilöstön poissaoloraportit ja päivitetyn varhaisen tuen mallin.

Päätös