

Sairauspoissaolojen seuranta rakennusalan yrityksessä

Erotellaan poissaolojen perusteet

- Omasta sairaudesta johtuva
- Työtapaturmasta/ammattitaudista johtuva
- Lapsen sairaudesta johtuva
- Muu poissaolo (koulutus tms.)

Kirjataan poissaolot ja kootaan menetetyt työpäivät sairauden ja työtapaturman tai ammattitaudin perusteella.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden poissaolot kirjataan erikseen.

Lasketaan tehdyt henkilötyövuodet (palkanmaksukuukaudet/12)

Jaetaan sairauspäivät tehdyillä henkilötyövuosilla = sairauspäivää/henkilö/vuosi

Jaetaan työtapaturmasta tai ammattitaudista johtuneet poissaolopäivät tehdyillä henkilötyövuosilla = työtapaturmasta johtuvaa sairauspäivää/henkilö/vuosi

Seuraamalla sairauspoissaoloja yritys pystyy arvioimaan työntekijöidensä työkykyä ja työhyvinvointitoimien vaikuttavuutta. Lisäksi näin pystytään täyttämään lakisääteinen velvollisuus ilmoittaa poissaoloista työterveyshuollolle.

30–60-90 sääntö

- 30 - Työnantajan tulee ilmoittaa sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon, kun poissaolo kestänyt 30 päivää
- 60 – Kela selvittää 60 sairauspäivärahopäivän kohdalla, olisiko mahdollisuutta kuntoutukseen ja muistuttaa työntekijää, että tulee hankkia työterveyslääkärin lausunto työkyvystä
- 90- Työntekijän on toimitettava työterveyslääkärin lausunto työkyvystä Kelaan, jotta sairauspäivärahan maksu jatkuu

Työkyvyn hallinta vähintään 20 työntekijän työpaikalla

- Erillisessä asiakirjassa on kuvaus työpaikan työkyvyn hallinnan toimintakäytännöistä.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kuvaus työterveyshuollon yrityskohtaisista tehtävistä ja vastuista työkyvyn hallinnassa.

Työkyvyn hallinta alle 20 työntekijän työpaikalla

- Työpaikalla nähtävillä olevassa työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportissa tai sen liitteenä on kuvaus työpaikan työkyvyn hallinnan toimintakäytännöistä.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on kuvaus työterveyshuollon yrityskohtaisista tehtävistä ja vastuista työkyvyn hallinnassa.