



KORVAAVA / MUOKATTU TYÖ

Yhteistyötoimikunta 4.12.2025

Henkilöstöjaosto 15.12.2025

SARI LAINE

SISÄLLYS

KORVAAVA / MUOKATTU TYÖ OSANA TYÖKYVYN HALLINTAA	2
KORVAAVAN TYÖN MÄÄRITELMÄ JA PERIAATTEET	2
KORVAAVA TYÖ	3
Korvaavasta työstä sopiminen.....	3
Palkka	4
Prosessi.....	4
Muuta	5

KORVAAVA / MUOKATTU TYÖ OSANA TYÖKYVYN HALLINTAA

Sairaus tai tapaturma ei aina edellytä työpaikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi usein tehdä toisenlaista korvaavaa työtä tai omaa työtään muokattuna. Korvaava / muokattu työ on Ruskon kunnan työkyvyn tukemisen toimintatapa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle ja ehkäisee pitkittyneitä sairauspoissaoloja sekä ennenaikaisia eläköitymisiä. Korvaavan / muokatun työn tavoitteena on siirtää sairausnäkökulmasta jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseen.

Korvaava tai muokattu työ on väliaikainen vaihtoehto yksittäiselle ohimenevälle, lyhytkestoiselle sairauslomalle. Toimintatavan tavoitteena on lyhentää, ennaltaehkäistä ja vähentää sairauspoissaoloja sekä tukea työntekijän työkykyä ja terveyttä sekä helpottaa työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen.

Korvaavasta / muokatusta työstä on etua työntekijälle, työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijän näkökulmasta huomioidaan jäljellä oleva työkyky, työ tukee kuntoutumista ja edistää hyvinvointia sekä madaltaa työhön paluun kynnystä. Työntekijä voi tehdä työtä voimavarojensa mukaan poissaolon sijaan, jolloin yhteys työyhteisöön säilyy ja työt eivät kasaannu. Korvaava / muokattu työ ei myöskään kerrytä työntekijän sairauspoissaolopäiviä. Työyhteisön näkökulmasta kokonaiskuormitus vähenee ja työyhteisö pysyy toimivana. Työnantajan näkökulmasta työntekijän työpanos on käytössä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät ja työntekijän työkyvyttömyyden riski pienenee.

Työyhteisöissä valmistellaan toimintamallin käyttöönotto käsittelemällä toimintamallin periaatteet ja miettimällä etukäteen korvaavan työn työtehtäväksi sopivia töitä.

Korvaavan työn määrää seurataan henkilöstöhallinnossa ja raportoidaan tarvittaessa edelleen.

Tässä ohjeistuksessa käytämme jatkossa termiä ”korvaava työ” tarkoittamaan sekä korvaavaa että muokattua työtä.

KORVAAVAN TYÖN MÄÄRITELMÄ JA PERIAATTEET

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että vaikka työntekijä on sairauden, tapaturman tai raskauden vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, voi hän terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tehdä tilapäisesti joko omaa työtään kevennettynä/ muokattuna, tai muuta työkykyään ja osaamistaan vastaavaa työtä omassa työyksikössä tai jossakin muussa kunnan yksikössä. Korvaava työ voi olla myös koulutusta, etätyötä tai mentorointia.

Korvaava työ sopii tilanteisiin, joissa kyse on ohimenevästä, paranevasta, lyhyttä sairauspoissaoloa vaativasta sairaudesta. Korvaava työ voi kestää 1 pv-8 viikkoa ja työaika korvaavan työn aikana on normaali (100%). Vain erikseen tapauskohtaisesti voidaan työajaksi sopia muu työaika. Korvaava työ ei kerrytä sairauspoissaolopäiviä.

Korvaavan työn ajalta työntekijä saa omaa varsinaista palkkaansa, tai jos työaika poikkeaa normaalista 100% työajasta, palkka suhteutetaan korvaavan työn työaikaan. Palkka maksetaan aina työntekijän omasta työyksiköstä.

Korvaavan työn periaatteet:

1. Tarpeen ja mahdollisuuden tulee aina perustua työterveyslääkärin arvioon.
2. Korvaava työ on työntekijälle vapaaehtoinen valinta.
3. Esihenkilön tulee tarjota korvaavana työnä työntekijän osaamista vastaavaa työtä, joka tukee kuntoutumista ja paluuta omaan työhön.
4. Korvaava työ ei saa hidastaa toipumista tai pahentaa sairautta.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehdessä. Tapaturmavakuutus on voimassa myös silloin, kun työntekijä keskeyttää sairauspoissaolon ja palaa töihin.

KORVAAVA TYÖ

KORVAAVASTA TYÖSTÄ SOPIMINEN

Kun työntekijä ei kykene normaaleihin työtehtäviinsä, korvaavan työn tekemiseen tarvitaan työterveyslääkärin lausunto (A). Jos työntekijä on saanut lääkärintodistuksen muualta, työntekijä ottaa yhteyttä työterveyslääkəriin. Lausunnon korvaavaan työhön voi antaa vain työterveyshuollon työterveyslääkäri.

Jokaisen sairauspoissaolotodistuksen kirjoittamisen yhteydessä tehdään työkykyarvio ja arvioidaan työkykyyn sopivat työt.

Työterveyslääkärin tekemän työkykyarvion ja määritellyn sairauspoissaoloajan perusteella muokataan työtehtävää työntekijän sen hetkisen työkyvyn ylläpitämisen tueksi joko omasta tai jostain toisesta vastaavasta yksiköstä.

Työntekijä ja esihenkilö voivat sopia korvaavasta työstä myös ilman työterveyslääkärin kannanottoa (B), mikäli se on sairauden tai tapaturman luonteen huomioon ottaen mahdollista. Työntekijällä on kuitenkin velvollisuus hakeutua tarvittaessa työterveyshuoltoon.

Korvaavan työn ajaksi tehdään erillinen korvaavan työn suunnitelma, jossa todetaan korvaavan työn työtehtävät. Korvaavan työn tekemiseen ei haeta työntekijäkohtaista täyttölupaa eikä perusteta korvaavan työn vakanssia.

Omailmoitussairauspoissaolon aikana korvaavaa työtä ei sovelleta.

PALKKA

Työntekijälle maksetaan korvaavan työn ajalta hänen omaa varsinaista palkkaansa, ellei toisin sovita. Korvaava työ maksetaan sillä rahalla, joka ilman järjestelyä maksettaisiin työntekijälle sairauspoissaoloajan palkkana. Korvaavan työn kustannukset maksetaan työntekijän oman työyksikön kustannuksista.

Jos työntekijä tekee korvaavaa työtä muussa kuin omassa yksikössään, lähettävä yksikkö maksaa aina palkan ja työntekijä tekee korvaavan työn omalla vakanssillaan. Uutta työsopimusta ei tehdä.

Ruskon kunta maksaa sairauspoissaolon ajalta ensimmäisen 60 poissaolopäivän osalta täyttä palkkaa. Yhdeksän päivän poissaolon jälkeen työnantaja saa sairauspoissaolosta Kelan sairauspäivärahan, jota ei korvaavan työn ajalta makseta.

PROSESSI

1. Työntekijä / viranhaltija sairastuu, hänelle sattuu tapaturma tai hän on palaa-
massa pitkältä sairauslomalta eikä hän kykene kaikkiin työtehtäviinsä.
2. Työntekijä hakeutuu työterveyslääkärille. Jos työntekijä on saanut
lääkärintodistuksen muualta, työntekijä ottaa yhteyttä työterveyslääkəriin.
Työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa ja arvioi työntekijän työkyvyn ja
korvaavan työn mahdollisuuden tapauskohtaisesti.
3. Mikäli työterveyshuollon työterveyslääkäri arvioi työkyvyn sellaiseksi, että työntekijä
voi tehdä korvaavaa työtä, kirjoittaa hän siitä lausunnon
sairauspoissaolotodistukseen. Lausunnossa tulee kuvata myös mahdolliset
rajoitukset, joita sairaus tai vamma työkykyisyydelle aiheuttavat sekä määritellä
korvaavan työn jakson pituus.
4. Työterveyslääkäri kirjoittaa 1-5 päivää sairauslomaa sopivien työtehtävien järjestelyjen
ajaksi.
5. Työntekijä toimittaa saamansa sairauspoissaolotodistuksen ensi tilassa
esihenkilölleen.
6. Esihenkilö kartoittaa korvaavan työn mahdollisuudet ja on tarvittaessa yhteydessä
työterveyshuoltoon. Yksiköiden väliset siirrot ovat mahdollisia ja yksiköiden keskenään
sovittavissa.
7. Työntekijä ja esihenkilö käyvät keskustelun, jossa sovitaan korvaavan työn työtehtävät
ja muut käytännön asiat. Keskustelussa esihenkilö kirjaa sovitut työtehtävät
korvaavan työn suunnitelmaan. Lisäksi mahdollisuuksien mukaan tehtävistä
keskustellaan vielä työyhteisön kanssa.
8. Esihenkilö ilmoittaa sähköpostilla korvaavan työn jaksosta talous- ja hallintojohtajalle,
joka seuraa korvaavan työn tekijöiden määrää.
9. Mikäli korvaavaa työtä tehdään jo hyväksytyn sairausloman aikana, tulee koko
sairauslomajakso peruuttaa Populuksessa ja korvata toteutuneella

sairauslomajaksolla. Mikäli korvaava työ ei toteudu, pitää sairauspoissaolot laittaa uudelleen järjestelmään ja pyytää poistamaan korvaava työ palvelussuhteelta.

10. Työntekijä tekee korvaavaa työtä määritellyn ajan, jolloin hänelle ei kerry sairauspoissaoloa. Tarvittaessa korvaavaa työtä tekevälle palkataan sijainen työn luonne ja työyhteisön kokonaistilanne huomioiden. Esihenkilö arvioi sijaistarpeen. Sijaisia käytetään ja työhön perehdytetään samoin periaattein kuin sairauspoissaolojen yhteydessä.
11. Korvaava työ voidaan keskeyttää esihenkilön, työntekijän tai työterveyslääkärin aloitteesta. Korvaava työ voidaan keskeyttää myös, jos työntekijä sairastuu korvaavan työjakson aikana. Tuolloin menetellään sairauslomakäytäntöjen mukaisesti.
12. Työkyvyn palaututtua suunniteltua aikaisemmin, paluusta omaan työhön voidaan sopia työterveyslääkärin lausuntoon perustuen.
13. Mikäli työkyvyttömyys jatkuu, eikä työntekijä pysty palaamaan omaan työtehtäväänsä, on työterveyslääkärin tehtävä arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja paluusta varsinaiseen työtehtävään 30/60/90 -säännön mukaisesti.

MUUTA

1. Työntekijän on keskusteltava esihenkilön kanssa avoimesti työn tekemisessä esiintyvistä ongelmista, jottei toipuminen ja jäljellä oleva työkyky vaarannu.
2. Lakia yksityisyyden suojasta työelämässä on noudatettava käsiteltäessä työntekijän terveyteen liittyviä asioita.
3. Korvaavaa/muokattua työtä ei käytetä infektio- tai tartuntatauditapauksissa.
4. Esihenkilön tulee tukea ja seurata henkilöstön työhyvinvointia, edistää työkykyä ja toimia työssä jatkamisen tukena.