

Henkilöstöyksikön ohje 20.1.2022

Toimintaohje tartuntatautilain §48a edellyttämän tautisuojaan selvittämiseksi

1	Selvitys tautisuojusta.....	1
2	Tiedon tallentaminen ja seuranta.....	2
3	Uuden henkilöstön rekrytointi.....	2
4	Lisätietoja.....	2
	Liite.....	2

Tartuntatautilain §48a edellyttää, että 1.2.2022 alkaen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa on henkilöstöllä oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja Covid -19 koronavirusta vastaan tehtävissä, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautiin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Säädös koskee kaikkia niitä tehtäviä, joihin liittyy lähikontaktin aiheuttama tartuntariski sekä niitä tehtäviä, joissa on mahdollisuus levittää tartuntaa edelleen sellaiseen henkilöön, joka työskentelee lähikontaktissa asiakkaan tai potilaan kanssa. Kyseinen säädös on voimassa 1.1-31.12.2022.

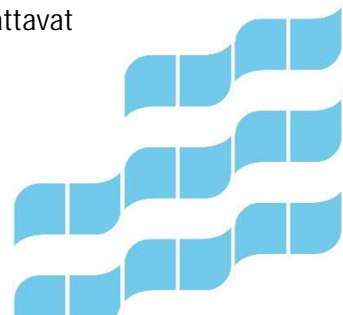
Työpaikat, joita lainsäädäntö koskee, on määritelty tämän ohjeen liitteessä 1. Näillä työpaikoilla ei voi 1.2.2022 jälkeen työskennellä ilman tartuntatautilain §48a määriteltyä suojaa. Suojaa ei kuitenkaan edellytetä, mikäli henkilöllä on työterveyshuollon toteama lääketieteellinen peruste olla ottamatta koronarokotetta. Poikkeuksen muodostavat myös tilanteet, missä ammattitaitoista henkilökuntaa ei muuten ole saatavissa, tai uusi työntekijä on saatava nopeasti töihin.

1 Selvitys tautisuojusta

Niillä työpaikoilla, joilla tartuntatautilain §48a sovelletaan, tulee esimiehen huolehtia, että työntekijällä on riittävä tautisuoja. Selvitykseksi hyväksytään työnantajan edustajalle esitettävä Omakannasta saatava todistus koronarokotuksista tai todistus sairastetusta koronataudista. Mikäli työntekijältä puuttuu riittävä tautisuoja, tulee hänet ohjata työterveyshuoltoon riittävän suojan tai soveltuvuusarvion hankkimiseksi.

Selvityksen antaminen on vapaaehtoista. Työnantaja ei saa kuitenkaan käyttää henkilöä, joka selvitystä ei ole antanut tai tautisuoja on puutteellinen. Kieltäytymisestä ei seuraa työnjohdollisia kurinpitotoimia. Näissä tilanteissa työntekijälle pyritään löytämään muuta työtä. Mikäli muuta työtä ei ole tarjolla tai työntekijä kieltäytyy tarjotusta vaihtoehtoisesta työstä työnantajalla ei ole palkanmaksuperustetta.

Soveltuvuus tulee arvioida uudelleen ajantasaisen suosituksen mukaisesti. Soveltuvuuden arviointiin liittyvä käytännöt ja aikarajat saattavat



muuttua nopeasti. Tämän vuoksi niistä ohjeistetaan erikseen tarvittaessa.

2 Tiedon tallentaminen ja seuranta

Työnantajan on säilytettävä tiedot niin kauan, kuin ne ovat tarpeen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja koskevan valvonnan toteuttamiseksi. Yksiköt huolehtivat tiedon asiallisesta säilyttämisestä. Tieto hävitetään, kun tietoa ei enää tarvita, kuitenkin viimeistään kolmen vuoden kuluttua.

3 Uuden henkilöstön rekrytointi

Mikäli yksikössä sovelletaan tartuntatautilain §48a tulee tästä ilmoittaa rekrytointi-ilmoituksessa 1.1.2022 alkaen. Mikäli yksittäiseltä työnhakijalta aiotaan pyytää soveltuvuus selvitystä, tulee siitä ilmoittaa hänelle ennen työsopimuksen tekemistä tai tehtävään nimittämistä. Tampereen kaupungin sijaisrekisterin osalta esimiehellä on velvollisuus selvittää valittavan henkilön soveltuvuus tehtävään tartuntatautilain §48a:n mukaisesti.

4 Lisätietoja

Esimiestuki
puh. 040 806 3187
esimiestuki@tampere.fi

Niina Pietikäinen
henkilöstöjohtaja

Liite Työpaikkaluettelo, jossa sovelletaan tartuntalain pykälää 48a

Tiedoksi Konsernihallinto, palvelualueet ja liikelaitokset, rekrytointi, Pirte

