

Henkilökohtaisten avustajien palkkaus Kymsoten alueella

Kymsoten alueella noudatetaan avustajien palkkauksessa lähtökohtaisesti Henkilökohtaisia avustajia koskevaa valtakunnallista työehtosopimusta riippumatta siitä, kuuluuko työnantaja Heta-liittoon (Henkilökohtaisten avustajien työnantajaliitto). Työehtosopimuksen mukaisesti avustajat jaetaan kahteen eri palkkaryhmään työn sisällön perusteella.

Ennen työehtosopimuksen tekemistä työnantajan tulisi tarkistaa, kumpaan palkkaryhmään työntekijä/työntekijät kuuluvat. Jos työntekijä kuuluu työnantajan näkemyksen mukaan palkkaryhmään B, tulisi siitä ilmoittaa Kymsoten vammaispalveluun. Ilmoittamisen voi tehdä vapaamuotoisesti tai hyödyntää Heta-liiton lomaketta: <https://heta-liitto.fi/wp-content/uploads/palkkaryhma20.pdf>. Jos avustaja kuuluu palkkaryhmään A, työnantajan ei tarvitse tehdä mitään.

Palkkaryhmän B mukaista palkkaa ei makseta pelkästään työnantajan tai avustajan oman ilmoituksen mukaan, vaan siitä pitää olla kunnan vahvistus.

19.5.2022 voimaantulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen myötä työntekijöiden palkat nousevat 1.8.2022 alkaen. Palkankorotus tehdään sekä vähimmäispalkkoihin että mahdollisiin korkeampiin henkilökohtaisiin tuntipalkkoihin. Kaikkien työntekijöiden tuntipalkkaan tehdään vähintään 23 sentin korotus. Palkankorotus on saman suuruinen palkkaryhmissä A ja B.

Palkkataulukko 1.8.2022 alkaen

Kuntayhtymä	Avustajan peruspalkka 1.8.2022 alkaen korotusten jälkeen	
	Palkkaryhmä A	Palkkaryhmä B
Kymsote	11,37	12,55

Palkkaryhmät

Palkkaryhmä A

Työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän A mukaista tuntipalkkaa, jos hänen työtehtävänsä eivät ole sellaisia, että ne oikeuttaisivat palkkaryhmän B mukaiseen tuntipalkkaan.

Palkkaryhmä B

Työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmä B:n mukaista henkilökohtaista tuntipalkkaa, mikäli hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia vaativia omahoidollisia, kommunikaatioon liittyviä tai muita tehtäviä, jotka työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti vahvistaneet palkkaryhmään B kuuluvaksi. Työtehtävän pysyvyyttä arvioidaan aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Työtehtävän ei tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain kyseisen työntekijän kohdalla, jotta pysyvyysedellytys täytyisi. Palkkaryhmä B:n mukaisen palkan edellytyksenä on lisäksi, että työtehtävän tulee kohdistua siihen henkilöön, jolle henkilökohtainen apu on myönnetty.

B-palkkaryhmään kuuluvia työtehtäviä ovat:

• Puhetulkkaus, taktiilin, viittomakielen tai pistekirjoituksen käyttäminen

- Työntekijän päivittäisiin työtehtäviin kuuluu puhetulkkauksen, taktiilin, pistekirjoituksen tai viittomakielen käyttäminen, ja edellä mainitut kommunikaation taidot toimivat avun käyttäjän kommunikoinnin edellytyksenä.

• Lääkkeiden itsenäinen jakaminen

- Jos työntekijä suorittaa itsenäisesti lääkkeiden jaon, eli työnantaja ei valvo lääkkeiden jakoa, on kyse palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että työntekijä ottaa lääkkeet paketista ja laittaa ne avustettavan henkilön saataville dosettiin tai annostelee lääkeannostelijaan (erityyppiset pumpput). Lääkeannostelijoita (erityyppiset pumpput) koskeva kohta tulee voimaan 1.8.2022.
- Jos työnantaja valvoo työntekijän tekemän lääkkeiden jaon, ei kyseessä ole itsenäinen lääkkeiden jakaminen, eikä näin ollen palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Työnantajan valvonnalla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että hän pystyy itse varmistamaan, mitä lääkettä hän ottaa ja kuinka paljon, tai miten lääkkeet asetetaan dosettiin tai lääkeannostelijaan.

• Pistoksena annettavien lääkkeiden annostelu ja pistäminen

- Työntekijä annostelee insuliinin tai muun lääkkeen ja suorittaa sen pistämisen.

• Vaativa haavanhoito

- Esimerkiksi pysyvä tai toistuva painehaavanhoito.

• Hengitystien toimivuudesta huolehtimisessa avustaminen

- Lähtökohtaisesti hengityskoneen käytössä avustaminen on palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Jos työnantaja kuitenkin pystyy asentamaan hengityslaitteen liitännän (maskin), ei kyseessä ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka hengityslaitte tukisi kokonaisvaltaisestikin hengitystä.
- Jos työntekijän työtehtäviin kuuluu hengitysteiden imujen suorittaminen imulaitteen avulla, on tämä palkkaryhmään B oikeuttava työtehtävä silloinkin, kun työnantajalla ei ole käytössään muuta hengityksen tukea. Imujen suorittamista koskeva kohta tulee voimaan 1.8.2022.
- Uniapnean ylipainehengityshoito tai muu kuin tässä määräyksessä mainittu hengitystien toimivuudesta huolehtimisessa avustaminen eivät ole palkkaryhmään B kuuluvia työtehtäviä.

• PEG-ruokintaletkun vaihtaminen

- Jos työntekijän työtehtävänä on PEG-letkun vaihtaminen, on kyse palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä.
- Ravinnonsiirtoletkun liittäminen ravintoliuospulloon tai -pussiin tai ravintoliuoksen tiputusnopeuden säätäminen eivät ole palkkaryhmän B mukaisia työtehtäviä. Myöskään letkun huuhtelu ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä.

• Työntekijän suorittama katetrointi

• Cystofixiin (suprapubinen katetri) liittyvät työtehtävät

- Pelkkä virtsankeräyspussin tyhjentäminen tai vaihtaminen on palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä.

• Avanteeseen liittyvät työtehtävät

- Työntekijän työtehtäviin kuuluu avanpussin tyhjentäminen ja avanteen pohjalevyn vaihtaminen.

• Suolen toimintaan ja tyhjennykseen liittyvät toimenpiteet

- Esimerkiksi tuseeraus tai suolen toimittaminen peräpuikolla tai pienoisperäruiskeella

• Intiimihygieniassa avustaminen

- Genitaalialueiden puhtaanapito tai vastaavat tehtävät, jotka edellyttävät välitöntä kosketusta genitaalialueisiin.

• Saattohoitovaiheessa olevan avun käyttäjän avustaminen

- Tämä kohta tulee voimaan 1.8.2022

Työnantajan on työsopimuslain mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Lähtökohtana on, että työntekijöille maksetaan samaa palkkaa, jos he tekevät samoja työtehtäviä. Saman työnantajan eri työntekijöillä voi olla erisuuruiset palkat, jos heillä on erilainen työkokemus tai jos he kuuluvat eri palkkaryhmiin.

Epäselvissä tilanteissa työnantajan tulee olla yhteydessä Heta - Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry:hyn tai Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:hyn.

Katso tarkemmin Heta-liiton sivuilta www.heta-liitto.fi -> Työehtosopimus -> Palkkaryhmät

Kokemuslisät

Työsuhteen alussa tai kokemuslisän kertymisen yhteydessä työntekijä on velvollinen työtodistuksin tai muutoin kirjallisesti osoittamaan työnantajalle muista työsuhteista hyväksi laskettavan kokemuksen. Ilmoitus henkilökohtaisen avustajan kokemuslisästä toimitetaan tilitoimistoon. Apuna voi käyttää Kymsoten sivuilta löytyvää lomaketta, jonka työnantaja ja työntekijä yhdessä täyttävät. Huom! Työtodistusten kopioita ei lähetetä tilitoimistoon.

Kokemuslisäkuukausien kertymisestä kannattaa pitää kirjaa, koska tällöin on helppo huolehtia ja tarvittaessa ilmoittaa palkanlaskijalle, milloin yhden, kolmen, viiden tai kahdeksan vuoden raja täyttyy.

Epäselvissä tapauksissa työnantajan/avustajan/tilitoimiston tulee olla yhteydessä kunnan vammaispalvelutoimistoon.

Henkilökohtaiseen apuun verrattavaa työtä on useimmiten esimerkiksi lähihoitajan, sairaanhoitajan, kotipalvelun työntekijän, koulu- ja päiväkotiaavustajan, hoiva-avustajan, sosiaali- ja terveysalan ohjaajan tai laitoshuoltajan työ.

Työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka nousee seuraavien kokemuslisään oikeuttavien työskentelykuukausien jälkeen: 12 kk (1 vuosi), 36 kk (3 vuotta), 60 kk (5 vuotta), 96 kk (8 vuotta) ja 132 kk (11v). 132 kk:n kokemuslisäoikeus tulee voimaan 1.8.2022.

Työntekijän senhetkiseen tuntipalkkaan tehdään aina 1,25 prosentin suuruinen kokemuslisän korotus hänen siirtyessään seuraavaan kokemuslisäluokkaan. Kokemuslisäkorotukset tehdään edellä kuvatusti myös silloin, kun työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka on tämän työehtosopimuksen mukaista vähimmäistuntipalkkaa suurempi.

Kokemuslisään oikeuttavaksi työskentelyksi katsotaan ne henkilökohtaisena avustajana tai samankaltaisissa tehtävissä tehdyt työskentelykuukaudet, joina työntekijä on työskennellyt yhteensä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa.

Soveltamisohje: Henkilökohtaisena avustajana tehty työ huomioidaan kokemuslisään oikeuttavaksi työskentelyksi sekä palkkaryhmässä A että B riippumatta siitä, kumman palkkaryhmän mukaisia työtehtäviä työntekijä on henkilökohtaisena avustajana aiemmin tehnyt. Henkilökohtaiseen avustamiseen nähden samankaltaisissa tehtävissä sen sijaan verrataan aikaisempia työtehtäviä nykyisiin työtehtäviin.

Yhden kuukauden työskentely voi kuitenkin kerryttää kokemuslisää vain yhdellä kuukaudella.

Soveltamisohje: Jos työntekijällä on useampi kuin yksi työsuhde, voi työntekijälle yhden kalenterikuukauden aikana kertyä kuitenkin vain yksi kuukausi kokemuslisään oikeuttavaa työskentelyä.

Soveltamisohje: Kokemuslisään oikeuttavia työskentelykuukausia laskettaessa huomioidaan myös vuosilomalain 7 §:ssä säädetty työssäolon veroiseksi ajaksi katsottavat ajanjaksot, joita työntekijän työsuhteisiin on sisältynyt. Työssäolon veroista aikaa on siis esimerkiksi työntekijän äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, sairausloman tai lomautuksen aika vuosilomalain 7 § mukaisesti. Myös aikaisimmista henkilökohtaisen avustajan tai niihin nähden samankaltaisista työsuhteista huomioidaan työssäolon veroinen aika.

Palkan merkitseminen työsopimukseen

Avustajan palkan perusteena on tuntipalkka (palkkaryhmä A tai B), joka merkitään työsopimukseen. Palkkaryhmän B mukaista palkkaa ei makseta pelkästään työnantajan tai avustajan oman ilmoituksen mukaan, vaan siitä pitää olla kunnan vahvistus.

Uudet työntekijät merkitsevät kyseisen kunnan peruspalkan työsopimukseen ja hakevat kokemuslisää (ks. Kokemuslisät).

Palkanmaksupäivät

Tilitoimisto hoitaa avustajien palkanlaskennan. Avustaja ja työnantaja sopivat työsopimuksessa, maksetaanko palkka kerran vai kaksi kertaa kuukaudessa. Palkkakuusi on kuukauden 1.–15. päivä (palkka maksetaan saman kuun viimeinen päivä), 16. – viimeinen päivä (palkka maksetaan seuraavan kuun 15. päivä) tai 1. – viimeinen päivä (palkka maksetaan seuraavan kuun 15. päivä).

Sähköinen Oima.fi-palvelu

Työnantaja ja työntekijä voivat ottaa käyttöön sähköisen Oima.fi-palvelun. Palvelu edellyttää, että työnantajalla ja työntekijällä on käytettävissä tietokone tai mobiililaitte sekä pankkitunnukset tai mobiilivarmenne. Lisätietoa palvelusta: www.oima.fi/palkat -> Sähköisen palvelun käyttöönotto, palkat@oima.fi ja puhelin 040 1698 100.

Sunnuntaityö

Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, uudenvuodenpäivänä, loppiaisenä, pitkäperjantaina, pääsiäislauantaina, 2. pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, jouluaattona, joulupäivänä ja tapaninpäivänä tehtyä työtä, maksetaan sunnuntaityökorotuksena tehdyiltä tunneilta 100 %:lla korotettu perustuntipalkka. Sunnuntaityö alkaa sunnuntaina klo 00.00 ja päättyy klo 24.00.

Lauantaityö

Lauantaina tehdyiltä tunneilta maksetaan 25 %:lla korotettu perustuntipalkka. Lauantaityökorotusta ei makseta silloin, jos samalta ajalta maksetaan sunnuntaityökorotus.

Iltatyö

Kello 18.00 ja 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvauksena 15 %:lla korotettu perustuntipalkka.

Yötyö

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 21:n ja 6 välisenä aikana. Yötyötä saadaan teettää silloin, kun avustamisen tarvetta on myös yöaikaan. Yötyöstä maksetaan yötyökorvauksena 30 %:lla korotettu perustuntipalkka.

Arkipyhät

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä ovat ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä.

Jos yllä mainittuja päiviä ei ole voitu antaa työntekijälle vapaaksi, maksetaan arkipyhäpäivänä tehdyiltä työtunneilta normaalin kuukausi- tai tuntipalkan lisäksi kaksinkertainen tuntipalkka, joka sisältää arkipyhäkorvauksen vapaapäivän menetyksestä sekä sunnuntaityökorvauksen.

Palkalliseen arkipyhävapaaseen ja arkipyhäkorvaukseen on oikeutettu työntekijä, jonka työsuhde kestää vähintään kaksi viikkoa tai tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä, jonka arkipyhän sisältämä työjakso kestää vähintään kaksi viikkoa.

Vuosiloman, sairausloman tai muun sovitun palkallisen vapaan sisään jäävä arkipyhä ei oikeuta ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään tai arkipyhäkorvaukseen.

Soveltamisohje: Työehtosopimuksen mukainen arkipyhä ei kuitenkaan kuluta vuosilomapäivää.

Soveltamisohje: Jos työntekijä on sairauslomalla arkipyhän, joka olisi ollut hänelle työvuoroluettelon mukaan työvuoro, maksetaan hänelle tältä päivältä normaali tuntipalkka.

Työvuoroluettelon laadinnassa ja lisä- ja ylitöitä laskettaessa kukin vapaana annettu arkipyhä vastaa tuntimäärältään työntekijän keskimääräistä päivittäistä työaika (sovittu viikkotyöaika jaettuna 5:llä).

Katso tarkemmin www.heta-liitto.fi -> Työehtosopimus