**Henkilökohtaisten avustajien palkkaus Kymenlaakson hyvinvointialueella 1.1.2024 alkaen.**

Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus (HetaTES) velvoittaa ja oikeuttaa ainoastaan Heta-liittoon kuuluvia työnantajia. Heta-liittoon kuuluvien työnantajien kohdalla palkkaetuudet määräytyvät HetaTES:in mukaan. Työehtosopimuksessa sovittuja työntekijän asemaa heikentäviä ehtoja ei voida hyödyntää Heta-liittoon kuulumattomien työnantajien kohdalla, esimerkiksi työaikalakia joustavampia työaikoja tai vuorokausilevon siirtämistä. Hyvinvointialue voi halutessaan omalla päätöksellään mahdollistaa työehtosopimuksessa sovitun palkan ja muiden etujen maksamisen myös Heta-liittoon kuulumattomien työnantajien työntekijöille. Heta-liittoon kuulumattomien työnantajien kohdalla palkkaetuudet määräytyvät työlainsäädännön ja hyvinvointialueen määrittämän korvaustason mukaisesti. Tällä hetkellä Kymenlaakson hyvinvointialueella maksetaan myös Heta-liittoon kuulumattomien työnantajien henkilökohtaisille avustajille muutoin 1.10.2023-30.4.2025 voimassa olevan HetaTES:in mukaista palkkaa, paitsi palkkaryhmä C koskee vain Heta-liittoon kuuluvia työnantajia. Työehtosopimuksen mukaisesti avustajat jaetaan neljään eri palkkaryhmään työn sisällön perusteella.

Ennen työsopimuksen tekemistä työnantajan tulee tarkistaa, mihin palkkaryhmään työntekijä/työntekijät kuuluvat. Jos työntekijä kuuluu työnantajan näkemyksen mukaan palkkaryhmään B1, B2 tai C (C-palkkaryhmä ainoastaan Heta-liittoon kuuluville), tulisi siitä ilmoittaa Kymenlaakson hyvinvointialueen henkilökohtaisen avun neuvontaan. Jokaisesta työntekijästä tulee tehdä oma ilmoitus. Saman työnantajan työntekijöillä voi olla eri palkkaryhmät, jos heillä on eri työtehtävät. Ilmoittamisen voi tehdä vapaamuotoisesti tai hyödyntää Heta-liiton lomaketta: [Palkkaryhmalomake2024.pdf (heta-liitto.fi)](https://heta-liitto.fi/wp-content/uploads/Palkkaryhmalomake2024.pdf). Jos avustaja kuuluu palkkaryhmään A, työnantajan ei tarvitse tehdä mitään.

Palkkaryhmien B1, B2 tai C mukaista palkkaa ei makseta pelkästään työnantajan tai avustajan oman ilmoituksen mukaan, vaan siitä pitää olla hyvinvointialueen vahvistus.

1.10.2023 voimaan tulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen myötä työntekijöiden palkat nousevat 1.1.2024 alkaen ja siitä seuraava palkankorotus on 1.7.2024. Palkankorotus tehdään vähimmäispalkkoihin asti, työehtosopimuksessa ei ole sovittu prosentti- tai euromääräisistä korotuksista.

**Palkkataulukko 1.1.2024 alkaen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hyvinvointialue** | **Avustajan peruspalkka 1.1.2024 alkaen**  **korotusten jälkeen** | | | | |
|  | **Palkkaryhmä A** | **Palkkaryhmä B** | **Palkkaryhmä B2** | **Palkkaryhmä C** |  |
| Kymen HVA | 11,76 | 12,75 | 13,00 | 13,40 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hyvinvointialue** | **Avustajan peruspalkka 1.7.2024 alkaen**  **korotusten jälkeen** | | | | |
|  | **Palkkaryhmä A** | **Palkkaryhmä B** | **Palkkaryhmä B2** | **Palkkaryhmä C** |  |
| Kymen HVA | 12,51 | 13,05 | 13,55 | 14,05 |  |

**Palkkaryhmät**

**Palkkaryhmä A**

Työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän A mukaista tuntipalkkaa, jos hänen työtehtävänsä eivät ole sellaisia, että ne oikeuttaisivat palkkaryhmien B1, B2 tai C mukaiseen tuntipalkkaan.

**Palkkaryhmä B1, B2 ja C**

Työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmien B1, B2 tai C mukaista henkilökohtaista tuntipalkkaa, mikäli hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia vaativia omahoidollisia, kommunikaatioon liittyviä tai muita tehtäviä, jotka työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti vahvistaneet palkkaryhmiin B1, B2 tai C kuuluviksi. Työtehtävän pysyvyyttä arvioidaan aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Työtehtävän ei tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain kyseisen työntekijän kohdalla, jotta pysyvyysedellytys täyttyisi. Palkkaryhmien mukaisen palkan edellytyksenä on, että työtehtävän tulee kohdistua siihen henkilöön, jolle henkilökohtainen apu on myönnetty. C-palkkaryhmän maksamisen edellytyksenä on lisäksi se, että työnantaja kuuluu Heta-liittoon.

**B1-palkkaryhmään kuuluvia työtehtäviä ovat:**

**• Työtehtävät, joissa tehdään avun käyttäjän nostoja tai siirtoja**

* Työntekijän päivittäisiin tai usein toistuviin työtehtäviin kuuluu fyysisesti kuormittavia tai apuvälineitä käyttäen tehtyjä avun käyttäjän nostoja tai siirtoja. Nosto tai siirto on palkkaryhmän B1:n mukainen työtehtävä silloin, kun avun käyttäjä on vähintään 12-vuotias.

**• Intiimihygieniassa avustaminen**

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

**Suolen toimintaan ja tyhjennykseen liittyvät toimenpiteet**

* Esimerkiksi tuseeraus tai suolen toimittaminen peräpuikolla tai pienoisperäruiskeella

**• Avanteeseen liittyvät työtehtävät**

* Työntekijän työtehtäviin kuuluu avannepussin tyhjentäminen ja avanteen pohjalevyn vaihtaminen.

**B2-palkkaryhmän mukaisia työtehtäviä ovat:**

**• Lääkkeiden itsenäinen jakaminen**

* Jos työntekijä suorittaa itsenäisesti lääkkeiden jaon, eli työnantaja ei valvo lääkkeiden jakoa, on kyse palkkaryhmän B2 mukaisesta työtehtävästä. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että työntekijä ottaa lääkkeet paketista ja laittaa ne avun käyttäjän saataville dosettiin tai annostelee lääkeannostelijaan (erityyppiset pumput).
* 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 siltä osin, kun se ei kuulu palkkaryhmään C**

* Lähtökohtaisesti hengityskoneen käytössä avustaminen on palkkaryhmän B2 mukainen työtehtävä. Jos avun käyttäjä kuitenkin pystyy asentamaan hengityslaitteen liitännän (maskin), työtehtävä kuuluu palkkaryhmään A, vaikka hengityslaite 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.
* Uniapnean ylipainehengityshoito tai muu kuin tässä määräyksessä mainittu hengitystien toimivuudesta huolehtimisessa avustaminen eivät ole palkkaryhmään B2, vaan palkkaryhmään A 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.

**C-palkkaryhmän mukaiset työtehtävät ovat:**

**• Hengityslaitteen varassa olevan avun käyttäjän avustaminen**

* Edellytyksenä on lisäksi, että hänen työtehtäviinsä sisältyy pysyvästi avustamista hengityslaitteen käytössä.
* Jos avun käyttäjä pystyy asentamaan hengityslaitteen liitännän (maskin) itse, ei kyseessä ole palkkaryhmään C kuuluva työtehtävä.

• Saattohoitovaiheessa olevan avun käyttäjän avustaminen

• Vaativissa kommunikointiin liittyvissä työtehtävissä avustaminen

* Työntekijän päivittäisiin työtehtäviin kuuluu puhetulkkauksen, taktiilin, pistekirjoituksen tai viitotun puheen käyttäminen ja edellä mainitut taidot toimivat avun käyttäjän kommunikoinnin edellytyksenä.

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 työnantaja voi olla yhteydessä Heta - Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry:hyn tai henkilökohtaisen avun neuvontaan.

Katso tarkemmin Heta-liiton sivuilta [www.heta-liitto.fi](http://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. Selvitys tulisi antaa työnantajalle viimeistään kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai kokemuslisän kertymisestä.

Jos selvitys muista työsuhteista laskettavaan kokemuslisään esitetään takautuvasti, kokemuslisää maksetaan takautuvasti enintään yhden vuoden ajalta takautuvasti siitä, kun selvitys on esitetty.

Kokemuslisäkuukausien kertymisestä kannattaa pitää kirjaa, koska tällöin on helppo huolehtia ja tarvittaessa ilmoittaa palkanlaskijalle, milloin yhden, kolmen, viiden, kahdeksan, 11:sta tai 14:sta vuoden raja täyttyy.

Työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka nousee seuraavien kokemuslisään oikeuttavien työskentelykuukausien jälkeen: 12 kk (1 vuosi), 36 kk (3 vuotta), 60 kk (5 vuotta) ja 96 kk (8 vuotta), 132 kk (11 vuotta) ja 168 kk (14 vuotta). Oikeus 168 kk:n kokemuslisään alkaa 1.1.2024. Työntekijän senhetkiseen tuntipalkkaan tehdään aina 1,25 prosentin suuruinen kokemuslisän korotus hänen siirtyessään seuraavaan kokemuslisäluokkaan.

Henkilökohtaiseen apuun verrattavaa työtä on useimmiten esimerkiksi lähihoitajan, kotipalvelun työntekijän, koulu- ja päiväkotiavustajan, hoiva-avustajan, sosiaali- ja terveysalan ohjaajan tai laitoshuoltajan työ. Epäselvissä tapauksissa Henkilökohtaisen avun neuvontaan voi olla yhteydessä ja kysyä neuvoa, katsotaanko avustajan aikaisempi työkokemus kokemuslisään oikeuttavaksi.

Kokemuslisää kertyy henkilökohtaisena avustajana tai niihin verrattavissa tehtävissä tehdystä työstä kuukausikohtaisesti. Yhden kuukauden työskentely voi kuitenkin kerryttää kokemuslisää vain yhdellä kuukaudella.

Kokemuslisään oikeuttavaksi työskentelyksi katsotaan 1.1.2024 alkaen ne henkilökohtaisena avustajana tai niihin verrattavissa tehtävissä tehdyt työskentelykuukaudet, joina työntekijä on työskennellyt yhteensä vähintään 30 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa. Vähintään 30 työtuntiin kuukaudessa perustuvan kokemuslisän kertymisessä huomioidaan 1.1.2022 alkaen tehdyt työskentelykuukaudet. Vähintään 30 työtuntiin perustuvaa kokemuslisää ei kuitenkaan makseta työntekijälle takautuvasti ajalta ennen 1.1.2024.

Henkilökohtaisena avustajana tehty työ huomioidaan kokemuslisään oikeuttavaksi työskentelyksi kaikissa palkkaryhmissä, huolimatta siitä minkä palkkaryhmän mukaisia työtehtäviä työntekijä on henkilökohtaisena avustajana aiemmin tehnyt. Henkilökohtaiseen avustamiseen verrattavissa tehtävissä sen sijaan verrataan aikaisempia työtehtäviä nykyisiin työtehtäviin.

**Palkkaryhmäilmoituksen tai kokemuslisäilmoituksen toimittaminen**

Ilmoitus palkkaryhmästä tai kokemuslisästä toimitetaan Hyvinvointialueen henkilökohtaisen avun neuvontaan, joko postitse: Henkilökohtaisen avun neuvonta, Kymenlaakson hyvinvointialue, Keskuskatu 19, 48100 Kotka tai sähköpostilla: avustajainfo@kymenhva.fi (voit pyytää ensin salatun sähköpostin, johon vastaamalla voit palauttaa lomakkeen). Apuna voi käyttää Kymenlaakson hyvinvointialueen sivuilta löytyvää kokemuslisälomaketta, jonka työnantaja ja työntekijä yhdessä täyttävät. Heta-liiton sivuilta löytyy palkkaryhmälomake.

**Palkan merkitseminen työsopimukseen**

Avustajan palkan perusteena on tuntipalkka, joka merkitään työsopimukseen. Palkan määrän voi tarkistaa henkilökohtaisen avun neuvontapalvelusta. Palkkaryhmien B1, B2 tai C mukaista palkkaa ei makseta pelkästään työnantajan tai avustajan oman ilmoituksen mukaan, vaan siitä pitää olla hyvinvointialueen vahvistus.

Uudet työntekijät merkitsevät kyseisen hyvinvointialueen peruspalkan työsopimukseen ja hakevat kokemuslisää (ks. Kokemuslisät). Työnantajat toimittavat palkkaryhmäilmoituksen, jos työntekijälle kuuluu palkkaryhmien B1, B2 tai C mukaisia työtehtäviä.

**Palkanmaksupäivät**

Tilitoimisto hoitaa avustajien palkanlaskennan. Avustaja ja työnantaja sopivat työsopimuksessa, maksetaanko palkka kerran vai kaksi kertaa kuukaudessa. Palkkakausi 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 mobiililaite 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, loppiaisena, pitkäperjantaina, pääsiäislauantaina, 2. pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, jouluaattona, joulupäivänä ja tapaninpäivänä tehtyä työtä, maksetaan sunnuntaityökorotuksena tehdyiltä tunneilta 100 %:lla korotettu perustuntipalkka. Sunnuntaikorotus maksetaan 1.1.2024 alkaen myös mainittuja päiviä edeltävältä päivältä klo 21-24, lukuun ottamatta juhannus- ja jouluaattoa.

**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, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä ja loppiainen ovat ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä. Helatorstai luetaan arkipyhiin vuodesta 2025 alkaen.

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 työaikaa (sovittu viikkotyöaika jaettuna 5:llä).

Katso tarkemmin [www.heta-liitto.fi](http://www.heta-liitto.fi/) -> Työehtosopimus

Päivitetty: 18.12.2023