

Henkilökohtaisten avustajien palkkaus Kymenlaakson hyvinvointialueella 1.7.2026 alkaen.

Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus (HetaTES) velvoittaa ja oikeuttaa kaikkia työnantajamallilla toimivia henkilökohtaisen avustajan työnantaja yleissitovuuden voimassa ollessa. Työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi 1.5.2025 alkaen. Kaikkien työnantajamallilla toimivien henkilökohtaisten avustajien työsuhteissa palkkaetuedet määräytyvät kulloinkin voimassa olevan yleissitovan HetaTES:in mukaan.

Työehtosopimuksen mukaisesti avustajat jaetaan neljään eri palkkaryhmään työn sisällön perusteella. Ennen työehtosopimuksen tekemistä työnantajan tulee tarkistaa, mihin palkkaryhmään työntekijä/työntekijät kuuluvat. Jos työntekijä kuuluu työnantajan näkemyksen mukaan palkkaryhmään B1, B2 tai C, tulee siitä ilmoittaa Kymenlaakson hyvinvointialueen henkilökohtaisen avun neuvontaan palkkaryhmäilmoituksella. Jokaisesta työntekijästä tulee tehdä oma ilmoitus. Hyvinvointialueelta tulee olla vahvistus oikeudesta B1, B2 tai C palkkaryhmän palkkaan ennen siitä sopimista työntekijän kanssa. Saman työnantajan työntekijöillä voi olla eri palkkaryhmät, jos heillä on eri työtehtävät. Ilmoittamisen voi tehdä vapaamuotoisesti tai hyödyntää Heta-liiton lomaketta: [Palkkaryhmälomake2024.pdf \(heta-liitto.fi\)](#). Jos avustaja kuuluu palkkaryhmään A, siitä ei tarvitse ilmoittaa hyvinvointialueelle.

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

1.5.2025 voimaan tulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaiset palkat 1.7.2026 alkaen.

Palkkataulukko 1.7.2026 alkaen

Hyvinvointialue	Avustajan peruspalkka 1.7.2026 alkaen korotusten jälkeen			
	Palkkaryhmä A	Palkkaryhmä B1	Palkkaryhmä B2	Palkkaryhmä C
Kymen HVA	13,23 €	13,73 €	14,23 €	14,73 €

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 itsehoidollisia, tai muita tehtäviä, jotka työehtosopimuksessa on vahvistettu 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 täytyisi. 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.

Palkkaryhmään B1 kuuluvia työtehtäviä ovat:

- **Työtehtävät, joissa tehdään vammaisen ihmisen nostoja tai siirtoja**
 - Työntekijän päivittäisiin tai usein toistuviin työtehtäviin kuuluu fyysisesti kuormittavia tai apuvälineitä käyttäen tehtyjä vammaisen ihmisen nostoja tai siirtoja. Nosto tai siirto on tässä kohdassa tarkoitettu palkkaryhmä B1:n mukainen työtehtävä silloin, kun vammaisen ihminen 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.

Palkkaryhmään B2 kuuluvia 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 vammaisen ihmisen saataville dosettiin tai annostelee lääkeannostelijaan (erityyppiset pumput). Jos työnantaja valvoo työntekijän tekemän lääkkeiden jaon, ei kyseessä ole itsenäinen lääkkeiden jakaminen, vaan palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä. Työnantajan valvonta tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vaikka työntekijä jakaisi lääkkeet, työnantaja pystyy itse varmistamaan, mitä lääkettä hän ottaa ja kuinka paljon. Jos työntekijä jakaa lääkkeet valmiiksi dosettiin tai lääkeannostelijaan, työnantajan valvonta tarkoittaa sitä, että hän pystyy varmistamaan, miten työntekijä asettaa lääkkeet annostelijaan.
- **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 kuin tehtävä ei kuulu palkkaryhmään C**
 - Lähtökohtaisesti hengityskoneen käytössä avustaminen on palkkaryhmän B2 mukainen työtehtävä. Jos vammaisen ihminen kuitenkin pystyy asentamaan hengityslaitteen liitännän (maskin), työtehtävä kuuluu palkkaryhmään A, vaikka hengityslaitte tukisi kokonaisvaltaisesti hengitystä.
 - Jos työntekijän työtehtäviin kuuluu hengitysteiden imujen suorittaminen imulaitteen avulla tai yskittäminen yskityslaitteen avulla, on tämä palkkaryhmään B2 oikeuttava työtehtävä silloinkin, kun vammaisella ihmisellä 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 B2 mukaisesta työtehtävästä. Ravinnonsiirtoletkun liittäminen ravintoliuospulloon tai -pussiin tai ravintoliuoksen tiputusnopeuden säätäminen eivät ole palkkaryhmän B2 mukaisia työtehtäviä. Myöskään letkun huuhtelu ei ole palkkaryhmään B2 kuuluva työtehtävä.
- **Työntekijän suorittama katetrointi**

- **Cystofixiin (suprapubinen katetri) liittyvät työtehtävät.**
 - Pelkkä virtsankeräyspussin tyhjentäminen tai vaihtaminen on palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä.

Palkkaryhmään C kuuluvat työtehtävät

- **Hengityslaitteen varassa elävän vammaisen ihmisen henkilökohtaisena avustajana toimiminen**
 - Edellytyksenä on lisäksi, että hänen työtehtäviinsä sisältyy pysyvästi avustamista hengityslaitteen käytössä. Jos vammaisen ihminen kuitenkin pystyy asentamaan hengityslaitteen liitännän (maskin) itse, ei kyseessä ole palkkaryhmään C kuuluva työtehtävä.
- **Saattohoitovaiheessa olevan vammaisen ihmisen henkilökohtaisena avustajana toimiminen**
- **Vaativissa kommunikointiin liittyvissä työtehtävissä avustaminen**
 - Työntekijän päivittäisiin työtehtäviin kuuluu puhetulkkauksen, taktiilin, pistekirjoituksen, viittomakielen tai viitotun puheen käyttäminen, ja edellä mainitut vaativat kommunikaatiotaidot toimivat vammaisen ihmisen kommunikoinnin edellytyksenä.
 - Puhetulkkauksen ei tarvitse liittyä puheella tai äänellä tapahtuvaan kommunikointiin. Vammaisella ihmisellä tulee kuitenkin olla jokin kommunikointikeino tai keinojen kokonaisuus, jolla hän pystyy ilmaisemaan itseään ja omaa tahtoaan tulkkauksen avulla.
 - Työtehtävän ei tarvitse liittyä sellaiseen vuorovaikutustilanteeseen, jossa on niin sanottu kolmas osapuoli. Työntekijän kommunikaatiotaidot voivat olla edellytys esimerkiksi hänen itsensä ja vammaisen ihmisen väliselle toimivalle kommunikoinnille

Työnantajan on työ sopimuslain 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 erisuuret palkat, jos heillä on erilainen työkokemus tai jos he kuuluvat eri palkkaryhmiin.

Epäselvissä tilanteissa työnantaja voi olla yhteydessä henkilökohtaisen avun neuvontaan.

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).

Työntekijän senhetkiseen tuntipalkkaan tehdään 1,25 prosentin suuruinen kokemuslisän korotus hänen siirtyessään yhden (1) tai kolmen (3) vuoden kokemuslisäluokkaan, 1,7 prosentin suuruinen kokemuslisän korotus hänen siirtyessään viiden (5) tai kahdeksan (8) vuoden kokemuslisäluokkaan ja 2,0 prosentin suuruinen korotus hänen siirtyessään 11 tai 14

vuoden kokemusluokkaan.

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

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

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

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

Palkkaryhmäilmoituksen tai kokemusluokkailmoituksen toimittaminen

Ilmoitus palkkaryhmästä tai kokemusluokasta 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 kokemusluokkailmoitusta, jonka työnantaja ja työntekijä yhdessä täyttävät. Heta-liiton sivuilta löytyy palkkaryhmäilmoituslomake.

Palkan merkitseminen työ sopimukseen

Avustajan palkan perusteena on tuntipalkka, joka merkitään työ sopimukseen. 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 ennen palkan merkitsemistä työ sopimukseen.

Uudet työntekijät merkitsevät hyvinvointialueen peruspalkan (palkkaryhmä A) työ sopimukseen ja hakevat kokemusluokkaa (ks. Kokemusluokkat). Työnantajat toimittavat palkkaryhmäilmoituksen, jos työntekijälle kuuluu palkkaryhmien B1, B2 tai C mukaisia työtehtäviä.

Palkanmaksupäivät

Tilitoimisto hoitaa avustajien palkanlaskennan. Työehtosopimuksen mukaisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia työ sopimuksessa, 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 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, 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 jouluaatto.

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. 1.1.2026 alkaen jaksotyössä maksetaan 40 % suuruisen yölisä.

Arkipyhät

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva vapunpäivä, helatorstai, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä ja loppiaiset 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 sisälle jäävä arkipyhä oikeuttaa ylimääräiseen palkalliseen päivään, sairausloman tai muun sovitun palkallisen vapaan sisälle jäävä arkipyhä sen sijaan ei.

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

Työvuoroluettelon laadinnassa ja lisä- ja ylitoita laskettaessa kukin vapaana annettu arkipyhä vastaa tuntimäärältään työntekijän keskimääräistä päivittäistä työaikaa (sovitettu viikkotyöaika jaettuna 5:llä).

Katso tarkemmin <https://heta-liitto.fi/tyoehtosopimus/> -> Työehtosopimus

Päivitetty: 9.6.2026