

## Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen palkkaryhmät A ja B

**Heta - Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry (Heta-Liitto) ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (JHL) ovat 1.2.2018 voimaan tullessa työehtosopimuksessa sopineet palkkaryhmiin ja valtakunnalliseen palkkaan siirtymisestä. Työnantajalla on velvollisuus ryhmitellä työntekijänsä palkkaryhmiin, ja palkkaryhmiin siirtymisen on tapahduttava viimeistään 1.6.2018.**

Työehtosopimuksessa on sovittu kahdesta palkkaryhmästä A ja B. Työntekijä kuuluu palkkaryhmään A, jos hänen työtehtävänsä eivät ole sellaisia, että ne oikeuttaisivat palkkaryhmän B mukaiseen tuntipalkkaan. Tällöin työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän A mukaista vähimmäistuntipalkkaa.

Palkkaryhmään B työntekijä kuuluu, jos hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia hoidollisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä osaamista tai koulutusta. Tällöin työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän B mukaista vähimmäistuntipalkkaa. Koulutuksella tässä kohtaa tarkoitetaan, että koulutus on tuonut osaamisen erityisosaamista vaativiin hoidollisiin tehtäviin. Pelkkä koulutuksen olemassaolo ei vaikuta palkkaryhmittelyyn vaan tehtävien vaativuus. Työehtosopimuksella ei oteta kantaa siihen, edellyttävätkö työtehtävät koulutusta, vaan tämä määräytyy muun lainsäädännön nojalla.

Heta-Liiton ja JHL:n korostavat, että työehtosopimuksen muutoksilla kuten palkkaryhmillä ei ole ollut tarkoitus puuttua henkilökohtaisen avun luonteeseen tai sisältöön. Henkilökohtainen apu määritellään lainsäädännössä ja ihmisoikeusasiakirjoissa.

Neuvotteluosapuolet haluavat tällä tiedotteella selvittää teille kuntien vastaaville työntekijöille, millä periaatteilla Heta-Liiton jäsenet tekevät palkkaryhmään sijoittelun työntekijöilleen. Samalla ohjeistamme palkkaryhmiin siirtymisessä.

Tiedotteen laadinnassa on oltu yhteydessä Kuntaliittoon.

### **Yleistä palkkaryhmän B työtehtävistä**

Työehtosopimuksen pohjalta voidaan määritellä yleisiä periaatteita, joiden perusteella työntekijä kuuluu palkkaryhmään B.

Työtehtävän täytyy olla hoidollinen ja sen tulee kohdistua avustettavaan henkilöön. Tämä tarkoittaa, että kaikki muut kuin terveydenhoidolliset tehtävät rajautuvat palkkaryhmän B ulkopuolelle. Esimerkiksi ruokailussa avustaminen tai lääkkeiden ostaminen eivät ole palkkaryhmään B oikeuttavia työtehtäviä.

Työtehtävän hoidollisuutta pohdittaessa arvioidaan muun muassa sitä, kohdistuuko tehtävä avustettavan henkilön kehoon. Jotta kyse olisi palkkaryhmän B mukaisesta tehtävästä, pitäisi tehtävän kohdistua avustettavan kehoon.

Hoidollisuutta osoittaa myös se, että kyseisen työtehtävän epäonnistunut toteuttaminen saattaa johtaa työnantajan terveyden heikentymiseen tai jopa kuolemaan. Esimerkiksi työntekijän tekemä lääkkeiden jako voi epäonnistuessaan johtaa työnantajan terveyden heikentymiseen.

Lisäksi työtehtävän tulee edellyttää erityistä osaamista tai koulutusta. Tavanomaisen itsehoidon piiriin kuuluvat tehtävät eivät lähtökohtaisesti oikeuta palkkaryhmän B mukaiseen palkkaan. Esimerkiksi verenpaineen mittauksessa avustaminen tai silmätippojen laitto ovat tämän kaltaisia tehtäviä, eivätkä näin ollen oikeuta palkkaryhmän B mukaiseen palkkaan.

Joissakin tapauksissa saattaa kyse olla siitä, että työtehtävien kokonaisuus huomioiden työntekijä kuuluu palkkaryhmään B, vaikka mikään yksittäinen työtehtävä ei selkeästi oikeuttaisikaan korkeampaan palkkaryhmään. Näin voi olla erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa on epäselvää oikeuttaako jokin työtehtävä palkkaryhmän B mukaiseen palkkaan. Tällöin muut työtehtävät saattavat tukea tulkintaa siitä, että kokonaisuus kuitenkin muodostuu palkkaryhmän B mukaiseksi.

## Esimerkkejä palkkaryhmän A ja B työtehtävistä

Edellä mainittujen yleisten periaatteiden pohjalta on mahdollista päätellä, oikeuttavatko työtehtävät palkkaryhmään B. Heta-Liitto ja JHL ovat lisäksi tehneet listan yleisistä tehtävistä, joiden kohdalla palkkaryhmään B kuulumista usein pohditaan. Lista ei ole tyhjentävä eli siinä ei ole kaikkia palkkaryhmän B mukaisia työtehtäviä. Lisäksi listaa tullaan päivittämään Heta-Liiton ja JHL:n toimesta molempien internetsivuille.

- Katetrointi. Jos työntekijä suorittaa itsenäisesti katetroinnin, on kyseessä palkkaryhmän B mukainen työtehtävä, jos se lisäksi täyttää työehtosopimuksessa määritellyn pysyvyydedellytyksen. Pelkästään se, että työntekijä puhdistaa katetroinnissa käytettävät välineet tai tilan, tai esimerkiksi ojentavat tarvittavat välineet, ei tee työtehtävästä palkkaryhmään B kuuluvaa.
- Lääkkeiden itsenäinen jako. Jos työnantaja valvoo työntekijän tekemän lääkkeiden jaon ja on vastuussa siitä, ei kyseessä ole itsenäinen lääkkeiden jakaminen eikä näin ollen palkkaryhmän B mukainen työtehtävä, vaikka pysyvyydedellytys täytyisikin. Työnantajana valvomisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että hän pystyy itse varmistumaan, mitä lääkettä otetaan ja kuinka paljon, tai miten lääkkeet asetetaan dosettiin.
- Jos siis työntekijä suorittaa itsenäisesti lääkkeiden jakamisen eli käytännössä ottaa lääkkeet paketista ja laittaa ne avustettavan henkilön saataville esimerkiksi dosettiin, ilman että työnantaja tätä valvoo, on kyse lähtökohtaisesti palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on tarvittava osaaminen ja luvat työtehtävään.
- Insuliinin pistäminen. Insuliinin pistäminen insuliinikynällä ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, jos työntekijä ei itsenäisesti annostele insuliinin määrää.
- Haavanhoito. Sellainen työntekijän itsenäisesti suorittama haavanhoito, joka on pysyväisluonteista ja itsehoitoa vaativampaa, kuuluu pääsääntöisesti palkkaryhmään B.
- Hengityskoneen käytössä avustaminen. Lähtökohtaisesti hengityskoneen käytössä avustaminen on palk-

karyhmän B mukainen työtehtävä. Jos työnantaja kuitenkin pystyy asentamaan itsenäisesti hengityslaitteen liitännän (maskin), ei kyseessä ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka hengityslaitte tukisi kokonaisvaltaisestikin hengitystä ja pysyvyydedellytys täytyisi. Uniapnean ylipainehengityshoito ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka pysyvyydedellytys täytyisi.

Viime kädessä Heta-Liitto ja JHL päättävät, mikä työtehtävä oikeuttaa palkkaryhmän B mukaiseen palkkaan. Kunta ei siis voi päättää onko yksittäinen työtehtävä sellainen, että se oikeuttaa palkkaryhmään B kuulumisen. Yksittäisen työtehtävän kohdalla on epäselvässä tilanteessa syytä olla yhteydessä jompaankumpaan työehtosopimuksen osapuolista.

## Palkkaryhmiin siirtyminen

### PALKKARYHMÄ A

Työehtosopimuksen alussa 1.2.2018-31.5.2018 palkkaryhmän A tuntipalkka määräytyy työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkapöytäkirjan mukaan. Palkka määräytyy siis samalla tavalla kuin tätä työehtosopimusta edeltäneissä työehtosopimuksissa:

*”Henkilökohtaisen avustajan työstä maksetaan perustuntipalkka. Perustuntipalkalla tarkoitetaan työehtosopimusosapuolten 8.3.2011 tekemän palkkapöytäkirjan taulukkokorotuksen mukaista vähimmäispalkkaa siihen jälkeen maksettuine työehtosopimuksen mukaisine korotuksineen. Jos työnantajan kotikunnassa noudatettu palkkataso on ollut 1.5.2011 taulukkokorotuksen mukaista vähimmäispalkkaa korkeampi, on kunnassa tällöin noudatettava tätä palkkaa, siihen sen jälkeen tehtyine työehtosopimuksen mukaisine korotuksineen.”*

Kesäkuun alusta eli 1.6.2018 työnantajalla on velvollisuus siirtyä palkkaryhmiin eli ryhmitellä työntekijänsä ja alkaa maksaa heille sen palkkaryhmän mukaista tuntipalkkaa, johon kukin työntekijä kuuluu. Tällöin työntekijän palkka määräytyy työehtosopimuksen kohdan ”Palkan määräytyminen 1.6.2018-28.2.2019” sekä palkkasopimuksen mukaisesti. Myös kunnan lakisääteinen velvollisuus korvata palkkaryhmien mukaiset palkat alkaa 1.6.2018.

Isompi muutos tapahtuu 1.3.2019. Tällöin palkkaryhmässä A siirrytään valtakunnalliseen palkkaan. Tällöin nykyisten kuntakohtaisten palkkojen noudattaminen loppuu ja siirrytään työehtosopimuksen mukaiseen vähimmäistuntipalkkaan. Jos työntekijälle on ennen muutosta maksettu korkeampaa palkkaa, ei sitä voi laskea.

### PALKKARYHMÄ B

Palkkaryhmä B koskee vain niitä työntekijöitä, jotka ryhmitellään palkkaryhmään B kuuluviksi. Jos työnantajalla

ei ole yhtään palkkaryhmään B kuuluvaa työntekijää, ei tämä kohta koske häntä.

Palkkaryhmä B on ollut valtakunnallinen heti työehtosopimuksen alusta 1.2.2018 lähtien. Työehtosopimuksen mukaan velvollisuus palkkaryhmiin siirtymiseen on kuitenkin vasta 1.6.2018. Vasta tällöin kunnilla on lakisääteinen velvollisuus korvata palkat palkkaryhmien mukaan.

## Työehtosopimuskauden palkankorotukset ja kokemuslisät

### PALKKARYHMÄ A

#### Kuntakohtainen palkka 1.6.2018 - 28.2.2019

Työehtosopimukseen sidottu kuntakohtainen perustuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.6.2018 alkaen seuraava:

- Pääkaupunkiseutu: Jos kunnassa noudatettu tähän työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka on 1.6.2018 alle 10,55 euroa, korotetaan perustuntipalkka 1.6.2018 10,55 euroon. Muussa tapauksessa kunnassa noudatettu tähän työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka säilyy ennallaan 28.2.2019 saakka. Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa Helsinkiä, Espoota, Vantaata sekä Kauniaista.
- Muu Suomi: Jos kunnassa noudatettu tähän työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka on 1.6.2018 alle 10,40 euroa, korotetaan perustuntipalkka 1.6.2018 10,40 euroon. Muussa tapauksessa kunnassa noudatettu tähän työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka säilyy ennallaan 28.2.2019 saakka.

Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 8 sentillä 1.6.2018. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen on alle 8 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 8 senttiä.

#### Esimerkki 1:

Pääkaupunki seudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana on Heta-Liiton jäsenen työntekijälle 10,30 euroa. Kunnan on nostettava palkka 1.6.2018 10,55 euroon. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka nousee tällöin 10,30 eurosta 10,55 euroon, joka on yli 8 senttiä. Näin ollen 8 sentin korotusta ei tehdä, koska palkka joka tapauksessa nousee yli 8 senttiä.

#### Esimerkki 2:

Muualla kuin pääkaupunkiseudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana 10,33 euroa. Kunnan on nostettava vähimmäispalkka 1.6.2018 10,40 euroon. Työntekijän henkilö-

kohtaista palkkaa on kuitenkin nostettava 10,33 eurosta 10,41 euroon, koska muutoin työntekijän palkka nousisi alle 8 senttiä.

Palkkaryhmässä A pysytään vielä 1.6.2018 kuntakohtaisissa palkoissa ja työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka on pääkaupunkiseudulla eli Helsingissä, Vantaalla, Espoossa ja Kauniaisissa 10,55 euroa ja muualla Suomessa 10,40 euroa. Nämä ovat siis vähimmäispalkkoja, joita Heta-Liiton jäsenten työntekijöillä on maksettava 1.6.2018 alkaen. Jos kunnan korvaama palkka on tätä korkeampi, ei vähimmäistuntipalkkoja tarvitse nostaa, mutta korkeampia palkkoja ei myöskään saa laskea. Työntekijöiden henkilökohtaisiin palkkoihin tehdään kuitenkin siis palkankorotus 1.6.2018. Nämä asiat on erittäin tärkeää muistaa.

#### Kokemuslisä 28.2.2019 saakka

Työehtosopimuksen voimaantulosta 28.2.2019 saakka noudatetaan kokemuslisien kohdalla vanhan työehtosopimuksen määräyksiä eli kokemuslisän kertyminen ja sen määrä määräytyvät samalla tavoin kuin aikaisemmissa työehtosopimuksissa. Tämä tarkoittaa siis, että 28.2.2019 asti noudatetaan määräystä, jonka mukaan:

*”Tuntipalkkaa korotetaan kokemuslisällä siten, että ensimmäisen, kolmannen ja viidennen täyden työskentelyvuoden jälkeen korotetaan sen hetkistä palkkaa 1 %:n suuruisella kokemuslisällä. Kokemuslisään oikeuttavaksi työskentelyksi katsotaan ne henkilökohtaisena avustajana tai niihin verrattavissa tehtävissä tehdyt työskentelykaudet, joihin työntekijä on työskennellyt yhteensä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa. Työsuhteen alussa tai kokemuslisän kertymisen yhteydessä työntekijä on velvollinen työtodistuksen tai muutoin kirjallisesti osoittamaan muista työsuhteista hyväksi laskettavan kokemuksen.*

*Yhden kuukauden työskentely voi kuitenkin kerryttää kokemuslisää vain yhdellä kuukaudella.”*

Työehtosopimuksen liitteenä olevassa palkkapöytäkirjassa on määräys kokemuslisien laskennasta 1.6.2018 tapahtuvan korotuksen jälkeen. Mikäli kunnan työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka 1.6.2018 palkkaryhmässä A nostetaan 10,55 euroon pääkaupunkiseudulla ja 10,40 euroon muualla Suomessa, pitää myös työntekijän kokemuslisät määritellä uudelleen korotetusta perustuntipalkasta eli 10,55 eurosta pääkaupunkiseudulla ja 10,40 eurosta muualla Suomessa.

Mikäli kuitenkin työntekijän edellä mainitusti kunnan uudesta perustuntipalkasta laskettu kokemuslisällinen palkka aiheuttaa sen, että työntekijän henkilökohtainen palkka nousisi 1.6.2018 vähemmän kuin 8 senttiä, on palkkaa kuitenkin nostettava vielä niin, että työehtosopimuksen edellyttämä 8 sentin korotus toteutuu.

1.6.2018 tehtävän korotuksen yhteydessä toimitaan siis seuraavasti:

1. Tehdään korotus tuntipalkkoihin,
2. Määritellään työntekijöiden kokemuslisät uudesta tuntipalkasta,
3. Varmistetaan, että palkka näiden jälkeen on noussut vähintään 8 senttiä ja jos ei ole, korotetaan siten, että tämä taso saavutetaan.

### **Siirtyminen valtakunnalliseen palkkaan 1.3.2019 alkaen**

Palkkaryhmässä A siirrytään valtakunnalliseen palkkaan 1.3.2019. Vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.3.2019 alkaen

- pääkaupunkiseudulla 10,85 euroa
- muualla Suomessa 10,70 euroa.

Kaikissa Suomen kunnissa Heta-Liiton jäsenten työntekijöiden tuntipalkan tulee siis olla vähintään edellä mainitun suuruinen 1.3.2019 alkaen. Jos tuntipalkka on siis pienempi kuin mainittu, pitää se nostaa vähintään työehtosopimuksen edellyttämälle tasolle. Jos palkka on suurempi, ei vähimmäistuntipalkkaa tarvitse nostaa.

Jos Heta-Liiton jäsenen työntekijän tuntipalkka on 1.3.2019 suurempi kuin työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka, palkkaa ei saa laskea.

Myös 1.3.2019 tehdään yleiskorotus henkilökohtaisiin palkkoihin, jonka suuruus on 7 senttiä. Kuten 1.6.2018 korotus tehdään vaikka työntekijän henkilökohtainen palkka olisikin yli työehtosopimuksen vähimmäispalkan. Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan siis sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 7 sentillä 1.3.2019. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus edellä mainittujen vähimmäistuntipalkkojen käyttöönoton yhteydessä 1.3.2019 on alle 7 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan 1.3.2019 korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 7 senttiä.

#### *Esimerkki 1:*

Pääkaupunkiseudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana 10,55 euroa. Kunnan on nostettava palkka 10,85 euroon. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka nousee tällöin 10,55 eurosta 10,85 euroon, joka on yli 7 senttiä. Näin ollen 7 sentin korotusta ei tehdä, koska palkka joka tapauksessa nousee yli 7 senttiä.

#### *Esimerkki 2:*

Muualla kuin pääkaupunkiseudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana 10,65 euroa. Kunnan on nostettava palkka 10,70 euroon. Henkilökohtaisiin palkkoihin on kuitenkin tehtävä edellä mainittu yleiskorotus. Näin ollen työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka nousee tällöin 10,65 eurosta 10,72 euroon, koska muutoin työntekijän palkka nousisi alle 7 senttiä.

Vaikka vanhojen työntekijöiden palkkoja ei siis voida alentaa, tarkoittaa valtakunnalliseen vähimmäispalkkaan siirtyminen sitä, että jos kunnassa on korvattu avustajille korkeampaa tuntipalkkaa kuin työehtosopimuksen vähimmäistuntipalkka on, voidaan tästä uusien työntekijöiden kohdalla luopua.

Esimerkiksi, jos pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitseva kunta on korvannut tuntipalkkana 10,75 euroa tunnilta, voi kunta korvata 1.3.2019 jälkeen palkattaville työntekijöille tuntipalkan työehtosopimuksen vähimmäistason eli 10,70 euron mukaan. Saman työnantajan työntekijöille, jotka tekevät samankaltaisia tehtäviä on kuitenkin lähikohtaisesti maksettava samaa palkkaa työehtosopimuksella säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti.

### **Kokemuslisä 1.3.2019 alkaen**

Palkkaryhmä A on siis 1.3.2019 alkaen valtakunnallinen. Tällöin palkkaryhmässä A siirrytään käyttämään kokemuslisissä alla olevaa työehtosopimuksen mukaista taulukkoa. Kokemuslisän kertymisen perusteet pysyvät kuitenkin samana.

Kokemuslisää kertyy jatkossakin henkilökohtaisena avustajana tai niihin verrattavissa tehtävissä tehdystä työstä kuukausikohtaisesti. Työntekijän työehtosopimuksen mukainen tuntipalkka nousee 12, 36 ja 60 kokemuslisään oikeuttavan työskentelykuukauden jälkeen. Yksi kuukausi työskentelyä kerryttää yhden kuukauden kokemusta, kunnan kuukauden aikana työntekijä on tehnyt työtä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa.

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

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 verrattavissa tehtävissä sen sijaan verrataan aikaisempia työtehtäviä nykyisiin työtehtäviin.

## Kokemuslisä palkkaryhmässä A 1.3.2019 alkaen

	Muu Suomi	Pääkaupunkiseutu
Tuntipalkan suuruus 12 kuukautta	10,81 €	10,96 €
Tuntipalkan suuruus 36 kuukautta	10,92 €	11,07 €
Tuntipalkan suuruus 60 kuukautta	11,03 €	11,18 €

Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei kokemuslisätaulukon perusteella nousisi 12, 36 tai 60 työskentelykuukauden jälkeen tai nousu olisi alle 1 %, kokemuslisäkorotus tehdään korottamalla työntekijän sen hetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa 12, 36 ja 60 työskentelykuukauden jälkeen 1 %:lla. Tämä voi olla tilanne esimerkiksi, jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka on selvästi yli työehtosopimuksen mukaisen tason esimerkiksi 11,23 euroa.

## PALKKARYHMÄ B

### Valtakunnallinen palkka 1.2.2018 alkaen

Palkkaryhmässä B maksetaan valtakunnallista vähimmäispalkkaa välittömästi, kun työnantaja ottaa palkkaryhmä B:n käyttöön tai viimeistään 1.6.2018 alkaen. Jos työntekijälle, joka on Heta-Liiton jäsen, on maksettu korkeampaa palkkaa kuin työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka, ei työntekijän palkkaa saada laskea.

Palkkaryhmässä B vähimmäispalkan taso on 1.2.2018 alkaen

- pääkaupunkiseudulla 11,85 euroa
- muualla Suomessa 11,70 euroa.

Palkkaryhmässä B ei taulukkopalkkoja koroteta 1.6.2018. Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja kuitenkin korotetaan sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 8 sentillä 1.6.2018. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus palkkaryhmään B siirty-

misen yhteydessä on alle 8 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan 1.6.2018 korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 8 senttiä.

### Palkkojen korottaminen 1.3.2019

Palkkaryhmässä B taulukkopalkkaa korotetaan 1.3.2019. Vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.3.2019 alkaen

- pääkaupunkiseudulla 12,05 euroa
- muualla Suomessa 11,90 euroa.

Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan palkkaryhmässä B sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 7 sentillä 1.3.2019. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus palkkaryhmän B vähimmäistuntipalkan korotuksen yhteydessä on alle 7 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan 1.3.2019 korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 7 senttiä.

### Kokemuslisä palkkaryhmässä B 1.2.2019 alkaen

Palkkaryhmä on heti käyttöön otostaan alkaen valtakunnallinen. Palkkaryhmittelyyn on siirryttävä viimeistään 1.6.2018. Myös palkkaryhmän B kokemuslisätaulukko on valtakunnallinen, kun palkkaryhmä B otetaan käyttöön. Kun palkkaryhmässä B taulukkopalkkoja korotetaan 1.3.2019 nousevat vastaavasti myös kokemuslisätaulukon palkkojen suuruudet. Kokemuslisän kertymisen perusteet ovat samat kuin palkkaryhmässä A.

## Kokemuslisä palkkaryhmässä B

	Muu Suomi 1.2.2018 alkaen (viim. 1.6.2018)	Pääkaupunkiseutu 1.2.2018 alkaen (viim. 1.6.2018)	Muu Suomi 1.3.2019 alkaen	Pääkaupunkiseutu 1.3.2019 alkaen
Tuntipalkan suuruus 12 kuukautta	11,82 €	11,97 €	12,02 €	12,17 €
Tuntipalkan suuruus 36 kuukautta	11,94 €	12,09 €	12,14 €	12,29 €
Tuntipalkan suuruus 60 kuukautta	12,06 €	12,21 €	12,26 €	12,41 €

Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei kokemuslisätaulukoiden (A tai B) perusteella nousisi 12, 36 tai 60 työskentelykuukauden jälkeen tai nousu olisi alle 1 %, kokemuslisäkorotus tehdään korottamalla työntekijän sen hetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa 12, 36 ja 60 työskentelykuukauden jälkeen 1 %:lla.



	PALKKARYHMÄ A	PALKKARYHMÄ B
1.2.2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työehtosopimus voimaan.</li> <li>Mahdollisuus palkkaryhmien käyttöönottoon.</li> <li>Palkkaryhmän käyttöönotto ei saa johtaa työntekijän palkan alentumiseen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työehtosopimus voimaan.</li> <li>Mahdollisuus palkkaryhmien käyttöönottoon.</li> <li>Kunnan lakisääteinen velvollisuus korvata palkkaryhmien mukaisia palkkoja kuitenkin alkaa vasta 1.6.2018.</li> <li>Kokemuksisia työehtosopimuksen taulukon mukaan.</li> <li>Palkkaryhmän käyttöönotto ei saa johtaa työntekijän palkan alentumiseen.</li> <li>Vanhojen työntekijöiden palkkoja ei saada laskea.</li> </ul>
1.6.2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>Velvollisuus siirtyä palkkaryhmien käyttöön ja palkkaryhmien mukaisen palkan maksamiseen.</li> <li>Kuntakohtainen palkkaus säilyy, mutta kunnilla velvollisuus nostaa palkkansa työehtosopimuksen määrittämälle vähimmäistasolle.</li> <li>Työehtosopimukseen sidottua perustuntipalkkaa ei saada laskea.</li> <li>Henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 8 senttiä, jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen on alle 8 senttiä.</li> <li>Kokemuksisia lasketaan edelleen prosenttiperusteisesti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Velvollisuus siirtyä palkkaryhmien käyttöön ja palkkaryhmien mukaisen palkan maksamiseen.</li> <li>Henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 8 senttiä, jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus on työehtosopimuksen vähimmäispalkan korotuksen jälkeen alle 8 senttiä.</li> </ul>
1.3.2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siirrytään valtakunnalliseen palkkaan</li> <li>Henkilökohtaisiin tuntipalkkoihin tehdään 7 sentin yleiskorotus, jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus edellä mainittujen vähimmäistuntipalkkojen käyttöönoton yhteydessä on alle 7 senttiä.</li> <li>Vanhojen työntekijöiden palkkoja ei saada laskea.</li> <li>Siirrytään valtakunnalliseen kokemuksisään.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työehtosopimuksen mukaista vähimmäistuntipalkkaa korotetaan.</li> <li>Henkilökohtaisiin tuntipalkkoihin tehdään 7 sentin yleiskorotus, jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus palkkaryhmän B vähimmäistuntipalkan korotuksen yhteydessä on alle 7 senttiä</li> </ul>

Käytännössä siis, jos työntekijä henkilökohtainen tuntipalkka on suurempi kuin työehtosopimuksen mukainen taulukopalkka, on kokemuksisia usein laskettava erikseen, jotta korotus on suurempi kuin 1 %.

## Toimintaohjeet

- Kunnan on ohjeistuksella ja tiedusteluilla varmistuttava, että Heta-Liiton jäsen ryhmittelee työntekijänsä palkkaryhmiin ja ilmoittaa työntekijänsä palkkaryhmän kuntaan niin ajoissa, että palkat voidaan maksaa oikean palkkaryhmän mukaan viimeistään 1.6.2018 alkaen tehtävästä työstä. Ohjeistuksessa tulee olla mm. tieto siitä, korvaako kunta palkkaryhmien mukaiset palkat ennen 1.6.2018.
- Kun Heta-Liiton jäsen on ilmoittanut työntekijänsä palkkaryhmän, kunnan on selvitettävä työnantajalta, että työntekijän hoidolliset työtehtävät vastaavat palkkaryhmän edellytyksiä.
- Kunnan on huolehdittava, että palkanlaskennasta vastaavat tahot tietävät kunkin työntekijän palkkaryhmän sekä palkkaryhmän mukaisen tuntipalkan.
- Tarvittaessa työntekijöiden kokemuksisia on laskettava uudelleen uusista tuntipalkoista.
- Kun palkkaryhmiin siirrytään, on kunnan varmistuttava, että palkat korvataan oikein. Tarvittaessa väärin korvatut palkat on korjattava takautuvasti samoin kuin mahdolliset viivästyskorot.
- Epäselvissä tapauksissa kunnan tulee ottaa yhteyttä Heta-Liittoon tai JHL:ään ja pyytää neuvontaa.



Heta - Henkilökohtaisten Avustajien  
Työnantajien Liitto ry  
www.heta-liitto.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto  
JHL ry  
www.jhl.fi