

Palkkaryhmiin kuuluminen

Tässä uutiskirjeessä kertaamme palkkaryhmiin kuulumisen perusteet ja kerromme niihin liittyvistä tulkinnoista, joista Heta-Liitto ja JHL ovat yhdessä sopineet. Haluamme muistuttaa myös palkkaryhmän ilmoittamisen tärkeydestä sekä palkan maksamisesta että korvaamisesta.

Miten palkkaryhmään kuulumisen määräytyy?

Työntekijät on jaettu työehtosopimuksessa kahteen palkkaryhmään, palkkaryhmiin A ja B.

Palkkaryhmään kuulumisen määrittää se, millaisia työtehtäviä työntekijä tekee. Jos työntekijällä ei ole oikeutta palkkaryhmän B mukaiseen palkkaan, kuuluu työntekijä palkkaryhmään A.

Työntekijä kuuluu palkkaryhmään B, jos hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia hoidollisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä osaamista tai koulutusta.

Työehtosopijapuolten yhteinen tulkinta on, että palkkaryhmä B:n erityistä osaamista ja koulutusta vaativien hoidollisten tehtävien tulee liittyä vammaisen henkilön fyysiseen terveydentilaan.

Työehtosopijapuolet Heta-Liitto ja JHL ovat neuvotelleet työehtosopimuksen palkkaryhmien tehtäviin liittyviä täsmennyksiä ja lisäyksiä. Seuraavassa listassa on otettu kantaa joihinkin tyypillisiin tehtäviin:

- **KATETROINTI:** Jos työntekijä suorittaa katetroinnin viemällä katetrin virtsaputkeen, on kyseessä palkkaryhmän B mukainen työtehtävä, jos se lisäksi täyttää työehtosopimuksessa määritellyn pysyvyysedellytyksen. Pelkästään se, että työntekijä steriloi katetroinnissa käytettävät välineet tai tilan, tai esimerkiksi ojentaa tarvittavat välineet, ei tee työtehtävästä palkkaryhmään B kuuluvaa.
- **LÄÄKKEIDEN ITSENÄINEN JAKAMINEN:** 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 pysyvyysedellytys täyttyisikin. Työnantajan valvomisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että hän pystyy itse varmistumaan, mitä lääkettä otetaan ja kuinka paljon, tai miten lääkkeet asetetaan
- **dosettiin.** Jos työntekijä suorittaa itsenäisesti lääkkeiden jakamisen eli käytännössä ottaa lääkkeet pakeetista 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.
- **PISTOKSET:** 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 palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Jos työnantaja kuitenkin pystyy asentamaan itsenäisesti hengityslaitteen liitännän (maskin), ei kyseessä ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka hengityslaitte tukisi kokonaisvaltaisesti hengitystä ja pysyvyysedellytys täyttyisi. Uniapnean ylipainehengityshoito ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka pysyvyysedellytys täyttyisi.
- **CYSTOFIX (SUPRAPUBINEN KATETRI):** Virtsankeräyspussin tyhjentäminen tai vaihtaminen on palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä. Sideharsotaitoksen vaihtaminen on lähtökohtaisesti palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä. Katetrin juuren puhdistaminen voi olla palkkaryhmän B mukainen työtehtävä, mutta jos työnantaja valvoo ja ohjaa katetrin juuren puhdistamisen ja on vastuussa siitä, ei kyseessä lähtökohtaisesti ole palkkaryhmään B kuuluvasta tehtävästä. Mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu itsenäisesti ja pysyväisluonteisesti katetrin kautta tehtävä huuhtelu, on kyse myös tällöin palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä.
- **AVANTEET:** Avannepussin tyhjentäminen on palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä. Jos työntekijän työtehtäviin kuuluu suorittaa avannepussin vaihtaminen



itsenäisesti, ja silloin kun siihen liittyy riski avanteen pohjalevyn vaihtamisesta, on kyse pysyväisluonteisena palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä. Avanteen pohjalevyn vaihtaminen on pysyväisluonteisena palkkaryhmän B mukainen työtehtävä.

- **PEG-RUOKINTALETKU:** Ravinnonsiirtoletkun liittäminen ravintoliuospuhlooon tai -pussiin tai ravintoliuoksen tiputusnopeuden säätäminen eivät lähtökohdiltaan ole palkkaryhmän B mukaisia työtehtäviä. Myöskään letkun huuhtelu ei ole lähtökohtaisesti palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä. Jos työntekijän pysyvänä työtehtävänä on PEG-letkun vaihtaminen, on kyse palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä.
- **SUOLEN TOIMINTAAN JA TYHJENNYKSEEN LIITTYVÄT TOIMENPITEET:** Jos suolen toiminta edellyttää tuseerausta, ja tämä kuuluu pysyvästi työntekijän työtehtäviin, on kyseessä palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Suolen toimittaminen peräpuikolla tai pienoisperäruiskeella ei sen sijaan yleensä ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä.

Henkilökohtaisen avustajan työtehtävät ovat hyvin moninaisia. Se, ettei jotakin tehtävää ole mainittu esimerkeissä, ei tarkoita, etteikö kyseessä voisi olla palkkaryhmän B mukainen tehtävä. Esimerkkitulokintojen luettelo ei siis ole tyhjentävä. Mahdollista on myös, että listaa tullaan vielä tulevaisuudessa päivittämään.

Millä tavalla käsitellään rajatapauksia?

Yksikin tehtävä, joka on edellä kuvatulla tavalla erityistä osaamista ja koulutusta vaativa hoidollinen tehtävä ja pysyvästi osa työtä, oikeuttaa työntekijän saamaan palkkaryhmän B mukaista palkkaa.

Joissain tapauksissa tehtävien kokonaisuus saattaa kuitenkin olla sellainen, että oikeampi palkkaryhmä työntekijälle

olisi enemmän B kuin A. Tällainen tilanne on kyseessä esimerkiksi silloin, kun työhön sisältyy useita tehtäviä, jotka ovat lähellä B palkkaryhmän kriteerien täyttymistä. Rajatapauksen tilanteessa on siis huomioitava työtehtävien kokonaisuus.

Mitä tarkoittaa pysyvyysskriteeri?

Oikeuttaakseen palkkaryhmän B palkkaan, tehtävän on oltava pysyvä osa työtä. Pysyvyyssedellytyksen täyttymistä on tarkasteltava aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Työtehtävän ei tarvitse kuitenkaan toistua päivittäin tai viikoittain kyseisen työntekijän kohdalla, jotta pysyvyyssedellytys täytyisi.

Mitä epävarmempaa työtehtävän säännöllinen toistuminen on, sitä todennäköisemmin työntekijä kuuluu palkkaryhmään A. Jos taas tiedetään, että työntekijä tulee säännöllisesti, vaikkakin harvakseltaan tekemään työtehtävää, on todennäköisemmin kyse palkkaryhmästä B.

Mitä työnantajan tulee huomioida?

Työnantajan kannattaa ilmoittaa työntekijöidensä palkkaryhmä kunnalle oikeansuuruisen palkan korvaamista varten. Jos kunta ei ole alkanut korvaamaan palkkaryhmän mukaista palkkaa, kannattaa työnantajan jättää asiasta hakemus vammaispalveluun. Mahdollisissa ongelmatilanteissa työnantaja voi ottaa yhteyttä Heta-Liittoon.

Kannattaa huomata, että samalla työnantajalla voi olla myös eri palkkaryhmiin kuuluvia työntekijöitä työtehtävisiä riippuen.



kannattaa olla yhteydessä Heta-Liiton HetaHelp-neuvon-
tapalveluun tai Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ään.

Mistä alkaen palkkaryhmän mukaisen pal- kan maksaminen ja korvaaminen tapahtuu?

Työehtosopimuksen mukaan palkkaryhmiin on tullut siir-
tyä viimeistään 1.6.2018. Työntekijällä on oikeus vaatia
palkkaryhmänsä mukaista palkkaa tästä alkaen ja työnan-
tajalla on se velvollisuus maksaa.

Esimerkiksi se, että uusia tulkintoja on tehty, ei muuta
palkkaryhmään kuulumisen perusteita. Työehtosopimus-
määräykset eivät siis itsessään ole muuttuneet, vaan
niiden sisältöä on työehtosopijapuolten toimesta täs-
mentetty. Täsmäntäminen on tarpeellista, koska työehto-
sopimusmääräysten tulkinta tulee konkreettiseksi joskus
vasta todellisissa soveltamistilanteissa.

Jos työntekijä on esimerkiksi tehnyt työsuhhteessa py-
syvästi avanteen pohjalevyn vaihtamista jo kesäkuussa,
mutta palkkaryhmän mukaiseen palkkaan on havahdut-
tu vasta myöhemmin, on työntekijällä kuitenkin oikeus
vaatia palkkaryhmänsä mukaisen B palkan korvaamista
palkkaryhmien voimaantulosta ja niihin siirtymisestä,
viimeistään 1.6.2018 alkaen. Väärän palkkaryhmän mu-
kaisen palkan maksaminen on voinut johtaa siihen, että
työntekijälle on syntynyt palkkasaatavaa, joka vanhenee
normaalien palkkasaatavaa koskevien vanhentumissään-
nösten mukaisesti.

Työehtosopimus sitoo Heta-Liittoon kuuluvaa työnantajaa
lakisääteisesti. Lakisääteisyys tarkoittaa myös, että kun-
nan tulee korvata työehtosopimukseen perustuvat kus-
tannukset työnantajalle.

Työnantajalla on, aivan kuten aikaisemminkin, velvolli-
suus huolehtia avustajan perehdyttämisestä työhön ja
tarvittavasta osaamisesta työssä.

Työnantajan tulee huomioida, että tarvittava osaaminen
voi joissain tehtävissä edellyttää esimerkiksi lisäkoulutuk-
sen tai perehdytyksen hankkimista.

Työturvallisuusnäkökohdat on arvioitava jokaisen työn-
antajan, työn ja työskentelyolosuhteiden erilaisista lähtö-
kohdista käsin.

Kuka määrittelee, mihin palkkaryhmään avustaja kuuluu?

Koska palkkaryhmät ovat työehtosopimusmääräyksiä,
vain työehtosopimuksen solmineilla osapuolilla (Heta-Liit-
to ja JHL) on oikeus tehdä tulkintoja siitä, kuuluuko jokin
tehtävä palkkaryhmään B vai ei. Tämän vuoksi on tärkeää,
että mahdollisesti epäselvien tilanteiden osalta asia selvi-
tetään olemalla yhteydessä työehtosopijapuoliin.

Mikäli työnantajalla tai kunnalla on epävarmuutta siitä,
kumpaan palkkaryhmään avustaja tai avustajat kuuluvat,

*Palkkaratkaisun myötä avustajalle maksettavassa korvauksessa on huomioitu tosiasiaa
erilaista osaamista ja vastuuta edellyttävät tehtävät. Palkkaryhmien voimaantulolla ei
siten ole muutettu sitä, mitä henkilökohtainen avustaja voi tai ei voi tehdä.*

*Työehtosopimuksen palkkaratkaisu ei itsessään ole peruste luoda muutoksia henkilökohtais-
ta apua saavan henkilön palveluihin, vaan sosiaalihuollon asiakkaan ja terveydenhuollon po-
tilaan oikeudet sekä palvelut perustuvat sosiaali- ja terveyslainsäädäntöön.*

*Palkkaryhmillä ei ole muutettu henkilökohtaisen avun luonnetta tai sisältöä:
henkilökohtainen apu on määritelty lainsäädännössä ja ihmisoikeusasiakirjoissa.*



Heta-Liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli Heta-
Liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita
lähde. Heta-Liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä
materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjettä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua
välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.

Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

Tykistökatu 6 B, 20520 Turku • toimisto puh. 02 4809 2400 ark. klo 9-11 • HetaHelp-neuvontapalvelu puh. 02 4809 2401 •
heta@heta-liitto.fi • www.heta-liitto.fi • www.facebook.com/hetaliitto • www.twitter.com/hetaliitto