

HENKILÖKOHTAISIA AVUSTAJIA KOSKEVA VALTAKUNNALLINEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2018 – 31.1.2020

Tällä työehtosopimuksella määrätään henkilökohtaisten avustajien työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot.

1 § Soveltamisala

Tätä työehtosopimusta noudatetaan Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry:n jäsenenä olevien vammaisten henkilöiden henkilökohtaisiin avustajiin, joiden palkkaamisesta aiheutuviin kustannuksiin vammaisen henkilö saa vammaispalvelulain (*laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista*, 3.4.1987/380) perusteella korvausta ja työsopimus on tehty avustajan ja vammaisen henkilön tai tämän edustajan välillä.

Työehtosopimusta voidaan soveltaa sellaiseen luonnolliseen henkilöön, joka toimii vammaisen henkilön henkilökohtaisen avustajan työnantajana

a. tilanteessa, jossa tälle vammaiselle henkilölle on myönnetty henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuviin kustannuksiin korvaus muun lain perusteellatai

b. tilanteessa, jossa vammaisen henkilö itse tai työnantaja vastaa työntekijöidensä palkkauksesta aiheutuvista kustannuksista.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta palveluasumisyksiköiden tai vastaavien palveluasumista tuottavien organisaatioiden palveluksessa oleviin eikä myöskään kuntien palveluksessa oleviin avustajiin. Tätä työehtosopimusta ei sovelleta myöskään niihin työsuhteisiin, joihin sovelletaan Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta, Avaintyönantajat AVAINTA ry työehtosopimusta tai Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta.

2 § Työnjohto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijöitä.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

3 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi, jolloin on myös perustelut mainittava työsopimuksessa.

Soveltamisohje: Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi perustellusta syystä, esimerkiksi vakinaisen työntekijän tietyn vuosi- tai sairausloman ajaksi tai kunnes vakinainen työntekijä palaa esimerkiksi äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalta, eikä etukäteen tiedetä milloin vakinainen työntekijä palaa takaisin työhönsä.

Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus ei edellytä perusteltua syytä ja voidaan tehdä päättyväksi sovittuna ajankohtana. Tällöin työsopimukseen on tehtävä maininta siitä, että työsopimuksen määräaikaisuus johtuu työntekijän aloitteesta ja toiveesta.

Kunnan työnantajalle määräaikaisena antama vammaispalvelulain mukainen henkilökohtaisen avun yksilöpäätös ei ole työsuhteen määräaikaisuuden peruste.

Työsopimus tehdään kirjallisena tai sähköisesti. Työntekijän pääasialliset tehtävät kirjataan työsuhteen.

Soveltamisohje: Työsopimus voidaan tehdä myös sähköpostitse ilman sähköistä allekirjoitusta. Tällöinkin siitä on käytävä ilmi työsuhteen edellyttämät tiedot ja se on oltava tulostettavissa siten, että hyväksyntä on todettavissa viestin lähetystiedoista.

Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsuhteesta voidaan puolin ja toisin purkaa. Alle 8 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessä koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa työsuhteen 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti. Määräaikaisessa työsuhteessä koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsuhteen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin neljä kuukautta.

Soveltamisohje: Koeaikana työsuhteesta voidaan purkaa, jolloin työsuhteesta voidaan päättää työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta.

Soveltamisohje: Henkilökohtainen avustaja on aloittanut 10.10.2013. Työsuhteen alussa on sovittu neljän (4) kuukauden koeajasta. Koeaika lasketaan siten, että tässä tapauksessa koe- ajan viimeinen päivä on 9.2.2014.

4 § Työsuhteen päättymisen ja lomautus

Työsuhteen päättämiseen ja työntekijän lomauttamiseen noudatetaan työsuhteen määräyksiä, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu.

Jos työnantaja tai työntekijä irtisanoo toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, noudatetaan yhden kuukauden irtisanomisaikaa. Jos irtisanottava työsuhteestä on kestänyt yli viisi vuotta, noudatetaan kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Määräaikainen työsuhteestä päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä, ellei työsuhteen 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta ennen määräajan päättymistä.

Soveltamisohje: Lomautus on tehtävä pääsääntöisesti määräajaksi. Vain poikkeuksellisissa tilanteissa lomautus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi. Esimerkiksi: Työnantaja X on joutunut sairaalaan ja lääkärin taholta on todettu, että X:n kotiinpaluu on erittäin epätodennäköistä. Tällöin avustaja X voidaan lomauttaa toistaiseksi.

Soveltamisohje: Työnantajan kuolema ei päättää työsuhteesta. Työnantajan kuolinpesän on irtisanottava työsuhteestä. Irtisanomisaika on 2 viikkoa, jolta ajalta maksetaan irtisanomisaajan palkka.

5 § Työaika

Henkilökohtaisen avustajan työsuhteissa noudatetaan työaikalakia, jollei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu.

1. Yleistyöaika

1.1 Säännöllisen työajan pituus

Yleistyöajassa työntekijän säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa tai ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa sovittu lyhyempi työaika.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään kahdeksan viikon tasoittumisjaksossa. Tällöin työntekijän säännöllinen työaika on

- 2 viikossa enintään 80 tuntia
- 3 viikossa enintään 120 tuntia
- 4 viikossa enintään 160 tuntia
- 5 viikossa enintään 200 tuntia
- 6 viikossa enintään 240 tuntia
- 7 viikossa enintään 280 tuntia
- 8 viikossa enintään 320 tuntia

Mikäli säännöllinen työaika on ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa sovittu lyhyemmäksi kuin 40 tuntia viikossa, on tasoittumisjakson enimmäistuntimäärä tuo aiemmin sovittu säännöllinen työaika kerrottuna tasoittumisjakson viikkojen määrällä.

Tasoittumisjakson sisällä ei minkään työviikon työaika saa ylittää 48 tuntia.

Soveltamisohje: Työviikko on kalenteriviikko, joka alkaa maanantaista ja päättyy sunnuntaihin, ellei työpaikkakohtaisesti ole sovittu muusta työviikon vaihtumisajankohdasta.

1.2 Säännöllisestä työajasta poikkeaminen työntekijän suostumuksella

Tämän kohdan mukaisista poikkeavista työaikajärjestelyistä voi sopia vain työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöön (Heta) järjestäytynyt työnantaja.

Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että työnantaja ja työntekijä tutustuvat Työterveyslaitoksen julkaisuun *Toimivat ja terveet työajat* ja allekirjoittajajärjestöjen (JHL ja Heta) julkaisemassa *Henkilökohtainen avustaja – oppaassa* oleviin esimerkkeihin työvuoroluetteloista ennen kuin sopivat säännöllisestä työajasta poikkeamisesta.

1.2.1 Vuorokautisen työajan pidentäminen enintään 16 tuntiin

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin edellyttäen, että

- o Työaika tasoittuu tasoittumisjakson (1-8 viikkoa) kuluessa 1-kohdan mukaiseen säännölliseen työaikaan eikä työviikon työaika ylitä 48 tuntia.
- o Työntekijällä on mahdollisuus työaikaan ajoittuviin tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) jakahvitaukoihin.
- o Jos pääasiassa päiväaikaan sijoittuva yli 10 tunnin työvuoro ei muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista, järjestetään työntekijälle mahdollisuus vähintään puolen tunnin ulkoiluun kuitenkin siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen. Tauko on tarkoitettu virkistykseen eikä oikeuta pitemmälle poistumiseen.
- o Yöaikana työntekijällä on mahdollisuus nukkua mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin.
- o Jos työvuoro on 12 tuntia tai enemmän, on työvuoron edellä ja sen jälkeen oltava vähintään 12 tunnin vuorokausilepo ja neljän peräkkäisen 12 tunnin työvuoron jälkeen vähintään 33 tunnin yhdenjaksoinen vapaa (= vuorokausilepo 9 tuntia +

vapaapäivä 24 tuntia).

1.2.2 Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin ja vuorokausilevon siirtäminen

Sellaisessa työssä, jossa avuntarve on yli 16 tuntia vuorokaudessa ja aktiivinen avustamisen tarve painottuu osaan työvuorosta tai on aika-ajoittaista työvuoron aikana, voivat työnantaja ja työntekijä sopia vuorokautisen enimmäistyöajan pidentämisestä 16 – 24 tuntiin edellyttäen, että

- Työaika tasoittuu tasoittumisjakson (1-8 viikkoa) kuluessa 1-kohdan mukaiseen säännölliseen työaikaan. Työvuoron pituus voi olla korkeintaan 48 tuntia eikä työviikon työaika saa ylittää 48 tuntia.
- Työntekijällä on mahdollisuus työaikaan ajoittuviin tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) jakahvitaukoihin.
- Jos pääasiassa päivääikaan sijoittuva yli 10 tunnin työvuoro ei muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista, järjestetään työntekijälle mahdollisuus vähintään puolen tunnin ulkoiluun kuitenkin siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen. Tauko on tarkoitettu virkistykseen eikä oikeuta pitemmälle poistumiseen.
- Yöaikana työntekijällä on mahdollisuus nukkua, mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin.
- 16 tuntia ylittävää vuoroa voi välittömästi edeltää korkeintaan kaksi työvuoroa ja vapaan ennen vuoron alkua on oltava vähintään 12 tuntia. Vuoroa on seurattava välittömästi vähintään 33 tunnin vapaa (= vuorokausilepo 9 tuntia + vapaapäivä 24 tuntia).

Mikäli sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden tasoittumisjakson, on se tehtävä kirjallisesti ja siihen on merkittävä, kuinka monta yli 16 tunnin työvuoroa työntekijälle tulee kunkin työvuoroluettelon kuluessa ja miten työaika tasataan.

Mikäli vuorokautisen työajan pidentäminen koskee vain yhtä tasoittumisjaksoa, voidaan kirjallisena sopimuksena pitää myös molempien osapuolten etukäteen hyväksymää ja allekirjoittamaa työvuoroluetteloa.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla. Jos irtisanomishetkellä meneillään oleva tasoittumisjakso päättyy yli kuukauden kuluttua, palataan 1 -kohdan mukaisiin työajan järjestelyihin tasoittumisjakson päättyttyä.

1.2.3 Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana

Toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille suuntautuvan matkan ajaksi voivat työnantaja ja työntekijä sopia vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen enintään 30 vuorokauden pituiseksi ajaksi tai jos avustajan työaika on 24 tuntia vuorokaudessa ja avustamisesta matkalla vastaa kokonaisuudessaan yksi avustaja, enintään 16 vuorokauden pituiseksi ajaksi.

Mikäli matkalla mukana olevan/olevien tai muiden työntekijöiden työaikoja ei pystytä tasaamaan normaalin käytössä olevan tasoittumisjakson kuluessa, voidaan tilapäisesti ottaa käyttöön pidempi, enintään 16 viikon mittainen tasoittumisjakso. Työnantajan tulee ennen matkan alkua laatia työvuoroluettelo työajan tasaamiseksi tarvittavalle tasoittumisjaksolle (pituus enintään 16 viikkoa). Jos työajan tasaamiseen tarvitaan 9 viikon tai tätä pidempi tasoittumisjakso, on työvuoroluettelo laadittava vähintään 8 viikolle ja lopun tasoittumisjakson osalta tasoittumissuunnitelma, josta ilmenee vähintään kunkin työntekijän viikkotyöaika. Tasaussuunnitelma on täydennettävä päivittäisillä työajoilla viimeistään viikkoa ennen sen alkamista.

Soveltamisohje: Mikäli muita työntekijöitä ei lomauteta matkan ajaksi, edellyttää työaikajärjestelyt yleensä sopimista myös heidän kanssaan. Jotta kenenkään viikkotyöaika matkan ulkopuolisella tasausjakson ajalla ei muodostuisi työntekijän jaksamisen kannalta haitallisen pitkäksi, voidaan työajan tasaamiseksi sopia otettavaksi käyttöön normaalia pidempi tasoittumisjakso. Matka-aika tai osa siitä voidaan myös sopia annettavaksi muille kuin matkalla mukana olevalle/oleville työntekijöille vuosilomana, mikäli se vuosilomalain mukaan on mahdollista.

Matka saattaa ajoittua työvuoroluettelon alkuun, loppuun tai mihin tahansa aikaan. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää koko matkan ulkopuolelle jäävää työvuoroluettelon/tasausjakson aikaa. Näin ollen, mikäli matka sattuu esimerkiksi listan puoliväliin, voidaan tasausta suunnitella listalle jo ennen matkan alkua.

Ennen sopimista on työntekijälle selvitettävä matkustamisen ja matkakohteen olosuhteet. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi päivittäisen työajan pituus, mahdolliset matkan aikaiset vapaapäivät sekä miten työaika tasoittumisjaksolla tasataan. Kirjallisena sopimuksena voidaan pitää myös osapuolten etukäteen hyväksymää ja allekirjoittamaa, koko tasoittumisjakson kattavaa työvuoroluetteloa.

Edellytyksenä sopimiselle on, että aktiivinen avustamisen tarve painottuu osaan työvuorosta tai on aika-ajoittaista työvuoron aikana ja että

- o Työntekijällä on mahdollisuus tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) ja kahvitaukoihin.
- o Jos pääasiassa päiväaikaan sijoittuva 10 - 16 tunnin työvuoro ei muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista, järjestetään työntekijälle mahdollisuus vähintään puolen tunnin ulkoiluun kuitenkin siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen. Tauko on tarkoitettu virkistykseen eikä oikeuta pitemmälle poistumiseen.
- o Jos vuorokautinen työaika on yli 16 tuntia, järjestetään työntekijälle vähintään yksi puolen tunnin ja yksi tunnin mittainen lepo- ja ulkoilutauko 7.00 ja 20.00 välisenä aikana.
- o Työntekijällä on mahdollisuus nukkua yöaikaan yhdenjaksoisesti vähintään 7 tuntia mahdollisia lyhyitä avustamishetkiä lukuun ottamatta.
- o Jos matka kestää yli yhden täyden vuorokauden on sitä edeltävän vapaan oltava vähintään 12 tuntia ja sen jälkeisen vapaan vähintään 33 tuntia (=vuorokausilepo 9 tuntia + vapaapäivä 24 tuntia).
- o Mikäli mahdollista, tulee viikkoleposäännöksiä noudattaa myös matkan aikana. Jos tämä ei ole mahdollista, tulee kunakin viikkona vähintään yhtenä vuorokautena rajoittaa työntekijän työtehtävät välttämättömiin avustamistehtäviin. Jos matka kestää yli 16 vuorokautta, tulee jokaiseen 14 matkapäivään sisältyä vähintään yksi viikkolepopäivä. Matkan aikana saamatta jääneet viikkovapaapäivät annetaan välittömästi matkan päätyttyä.
- o Jos työajan tasaamisesta muilta osin ei päästä yksimielisyyteen, annetaan tasausvapaat välittömästi matkan jälkeen saamatta jääneiden viikkovapaapäivien kanssa.

Ylityöt määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti laaditun työvuoroluettelon ja toteutuneiden työtuntien perusteella.

2. Jaksotyöaika

2.1 Säännöllisen työajan pituus jaksotyössä

Tämän työehtosopimuksen nojalla työnantajan on mahdollista teettää jaksotyötä. Jaksotyössä työntekijän säännöllinen työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai

kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Työvuoron pituus on enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia vuorokaudessa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia enintään 15 tunnin työvuorosta jaksotyössä.

Soveltamisohje: Yövuorolla tarkoitetaan vuoroa, josta vähintään kolme tuntia ajoittuu klo 23.00 ja klo 06.00 väliselle ajalle.

2.2 Säännöllisestä työajasta poikkeaminen työntekijän suostumuksella

Tämän kohdan mukaisista poikkeavista työaikajärjestelyistä voi sopia vain työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöön (Heta) järjestäytynyt työnantaja.

Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että työnantaja ja työntekijä tutustuvat Työterveyslaitoksen julkaisuun *Toimivat ja terveet työajat* ja allekirjoittajajärjestöjen (JHL ja Heta) julkaisemassa *Henkilökohtainen avustaja – oppaassa* oleviin esimerkkeihin työvuoroluetteloista ennen kuin sopivat säännöllisestä työajasta poikkeamisesta.

2.2.1 Vuorokautisen työajan pidentäminen enintään 16 tuntiin

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin edellyttäen, että

- Työaika tasoittuu 2.1 -kohdan mukaiseen säännölliseen työaikaan eikä työviikon työaika ylitä 48 tuntia.
- Työntekijällä on mahdollisuus työaikaan ajoittuviin tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) ja kahvitaukoihin.
- Jos pääasiassa päiväaikaan sijoittuva yli 10 tunnin työvuoro ei muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista, järjestetään työntekijälle mahdollisuus vähintään puolen tunnin ulkoiluun kuitenkin siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen. Tauko on tarkoitettu virkistykseen eikä oikeuta pitemmälle poistumiseen.
- Yöaikana työntekijällä on mahdollisuus nukkua mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin.
- Jos työvuoro on 12 tuntia tai enemmän, on työvuoron edellä ja sen jälkeen oltava vähintään 12 tunnin vuorokausilepo ja neljän peräkkäisen 12 tunnin työvuoron jälkeen vähintään 33 tunnin yhdenjaksoinen vapaa (= vuorokausilepo 9 tuntia + vapaapäivä 24 tuntia).

Soveltamisohje: Kun käytössä on jaksotyö ja työnantaja ja työntekijä sopivat yli 15 tunnin työvuorosta, sillä viikolla, jolle on sovittu yli 15 tunnin työvuoro, ei työviikon pituus saa olla yli 48 tuntia.

2.2.2 Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin ja vuorokausilevon siirtäminen

Sellaisessa työssä, jossa avuntarve on yli 16 tuntia vuorokaudessa ja aktiivinen avustamisen tarve painottuu osaan työvuorosta tai on aika-ajoittaista työvuoron aikana, voivat työnantaja ja työntekijä sopia vuorokautisen enimmäistyöajan pidentämisestä 16 – 24 tuntiin edellyttäen, että

- Työaika tasoittuu 2.1 -kohdan mukaiseen säännölliseen työaikaan. Työvuoron pituus voi olla korkeintaan 48 tuntia eikä työviikon työaika saa ylittää 48 tuntia.
- Työntekijällä on mahdollisuus työaikaan ajoittuviin tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) ja kahvitaukoihin.
- Jos pääasiassa päiväaikaan sijoittuva yli 10 tunnin työvuoro ei muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista, järjestetään työntekijälle mahdollisuus vähintään

puolen tunnin ulkoiluun kuitenkin siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen. Tauko on tarkoitettu virkistykseen eikä oikeuta pitemmälle poistumiseen.

- o Yöaikana työntekijällä on mahdollisuus nukkua, mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin.
- o 16 tuntia ylittävää vuoroa voi välittömästi edeltää korkeintaan kaksi työvuoroa ja vapaan ennen vuoron alkua on oltava vähintään 12 tuntia. Vuoroa on seurattava välittömästi vähintään 33 tunnin vapaa (= vuorokausilepo 9 tuntia + vapaapäivä 24 tuntia).

Mikäli sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden jaksotyön jakson, on se tehtävä kirjallisesti ja siihen on merkittävä, kuinka monta yli 16 tunnin työvuoroa työntekijälle tulee kunkin työvuoroluettelon kuluessa ja miten työaika tasataan.

Mikäli vuorokautisen työajan pidentäminen koskee vain yhtä jaksotyön jaksoa, voidaan kirjallisena sopimuksena pitää myös molempien osapuolten etukäteen hyväksymää ja allekirjoittamaa työvuoroluetteloa.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa yhden kuukauden irtisanomisajalla.

Soveltamisohje: Kun käytössä on jaksotyö ja työnantaja ja työntekijä sopivat yli 16 tunnin työvuorosta, sillä viikolla, jolle on sovittu yli 16 tunnin työvuoro, ei työviikon pituus saa olla yli 48 tuntia.

2.2.3 Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana

Toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille suuntautuvan matkan ajaksi voivat työnantaja ja työntekijä sopia vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista tämän työehtosopimuksen määräyksistä poiketen enintään 30 vuorokauden pituiseksi ajaksi tai jos avustajan työaika on 24 tuntia vuorokaudessa ja avustamisesta matkalla vastaa kokonaisuudessaan yksi avustaja, enintään 16 vuorokauden pituiseksi ajaksi.

Soveltamisohje: Jakson enimmäistyöaikaa ei matkan aikana tarvitse noudattaa, kunhan työaika tasoittuu tässä kohdassa tarkoitetun mukaisesti.

Ennen sopimista on työntekijälle selvitettävä matkustamisen ja matkakohteen olosuhteet. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi päivittäisen työajan pituus, mahdolliset matkan aikaiset vapaapäivät sekä miten työaika tasataan. Kirjallisena sopimuksena voidaan pitää myös osapuolten etukäteen hyväksymää ja allekirjoittamaa, koko tasoittumiseen tarvittavien jaksojen kattavaa työvuoroluetteloa.

Edellytyksenä sopimiselle on, että aktiivinen avustamisen tarve painottuu osaan työvuorosta tai on aika-ajoittaista työvuoron aikana ja että

- o Työntekijällä on mahdollisuus tavanomaisiin päivittäisiin aterioihin (aamiainen, lounas, päivällinen, iltapala) ja kahvitaukoihin.
- o Jos pääasiassa päiväaikaan sijoittuva 10 - 16 tunnin työvuoro ei muutoin ole sisältänyt ulkona liikkumista, järjestetään työntekijälle mahdollisuus vähintään puolen tunnin ulkoiluun kuitenkin siten, että hän on tarvittaessa puhelimitse hälytettävissä lyhyellä ajalla avustamiseen. Tauko on tarkoitettu virkistykseen eikä oikeuta pitemmälle poistumiseen.
- o Jos vuorokautinen työaika on yli 16 tuntia, järjestetään työntekijälle vähintään yksi puolen tunnin ja yksi tunnin mittainen lepo- ja ulkoilutauko 7.00 ja 20.00 välisenä aikana.

- Työntekijällä on mahdollisuus nukkua yöaikaan yhdenjaksoisesti vähintään 7 tuntia mahdollisia lyhyitä avustamishetkiä lukuun ottamatta.
- Jos matka kestää yli yhden täyden vuorokauden on sitä edeltävän vapaan oltava vähintään 12 tuntia ja sen jälkeisen vapaan vähintään 33 tuntia (=vuorokausilepo 9 tuntia + vapaapäivä 24 tuntia).
- Mikäli mahdollista, tulee viikkoleposäännöksiä noudattaa myös matkan aikana. Jos tämä ei ole mahdollista, tulee kunakin viikkona vähintään yhtenä vuorokautena rajoittaa työntekijän työtehtävät välttämättömiin avustamistehtäviin. Jos matka kestää yli 16 vuorokautta, tulee jokaiseen 14 matkapäivään sisältyä vähintään yksi viikkolepopäivä. Matkan aikana saamatta jääneet viikkovapaapäivät annetaan välittömästi matkan päättyttyä.
- Jos työajan tasaamisesta muilta osin ei päästä yksimielisyyteen, annetaan tasausvapaat välittömästi matkan jälkeen saamatta jääneiden viikkovapaapäivien kanssa.

Mikäli matkalla mukana olevien työntekijöiden työaikoja ei pystytä tasaamaan normaalin käytössä olevan jakson kuluessa, voidaan työaika tasoittaa useamman jakson aikana. Jos käytössä ovat 2 viikon pituiset jaksot, tulee työajan tasoittua keskimäärin 80 tuntiin jaksossa enintään 8 jakson aikana. Jos käytössä ovat 3 viikon pituiset jaksot, tulee työajan tasoittua keskimäärin 120 tuntiin jaksossa enintään 5 jakson aikana. Työnantajan tulee ennen matkan alkua laatia työvuoroluettelo työajan tasaamiseksi tarvittaville jaksoille.

Jos käytössä ovat 2 viikon pituiset jaksot ja työajan tasaamiseen tarvitaan 5 jaksoa tai enemmän, on työvuoroluettelo laadittava vähintään 4 jaksolle. Jos käytössä ovat 3 viikon pituiset jaksot ja työajan tasaamiseen tarvitaan 4 jaksoa tai enemmän, on työvuoroluettelo laadittava vähintään 3 jaksolle. Kummassakin tapauksessa ylittävälle jaksolle on tällöin laadittava tasaussuunnitelma, josta ilmenee vähintään kunkin työntekijän jakson työaika. Tasaussuunnitelma on täydennettävä päivittäisillä työajoilla viimeistään viikkoa ennen viidennen jakson alkua, jos käytössä on 2 viikon pituiset jaksot tai viikkoa ennen neljännen jakson alkua, jos käytössä ovat 3 viikon pituiset jaksot.

a) Ennalta tiedetty matka eli matkan alku osuu jaksolle, joka ei ole alkanut

Jos jakso, jolle matkan alku osuu, ei ole vielä alkanut, työajan tasoittumista koskeva ajanjakso alkaa aina jakson ensimmäisestä päivästä, ja viimeistään sen jaksotyön jakson alusta, jolle matkan alku sijoittuu.

Sellaisella jaksolla, jolle matka osuu vain osittain, voi jakson enimmäistyöaika ylittyä vain silloin, kun ylitys kokonaisuudessaan johtuu matkalla tehdystä työstä.

Soveltamisohje: Työajan tasaamiseen voidaan käyttää koko matkan ulkopuolelle jäävää työvuoroluettelon aikaa. Matkan sisältävään työvuoroluetteloon voidaan siis suunnitella työajan tasaamista jo ennen matkan alkua.

Esimerkki: Työnantaja on ilmoittanut työntekijän työvuorot kolmelle täydelle jaksolle (3 x 3 vko). Työnantaja saa tietoonsa työmatkan ensimmäisen ilmoitetun jakson viimeisellä viikolla. Matka sijoittuu viimeisen ilmoitetun jakson ensimmäiselle viikolle. Näin ollen matkan alku osuu jaksotyön jaksolle, joka ei vielä ole alkanut. Työnantaja tarvitsee matkan aikana apua 24 tuntia vuorokaudessa.

Matkan sisältävä ajanjakso voi alkaa joko ilmoitetun toisen tai kolmannen jaksotyön jakson alusta. Meneillään oleva jakso tehdään aiemmin ilmoitetun työvuoroluettelon mukaisesti. Työnantaja sopii työntekijän kanssa työvuoroluettelon muuttamisesta. Matkan ajan työjärjestelyt ovat seuraavat:

	Jakso 1 Viikko 1	2	3	J 2 V 1	2	3	J 3 V 1	2	3	J 4 V 1	2	3
Ilmoitettu	60 h	10 h	50 h	60 h	10 h	50 h	60 h	10 h	50 h	-	-	-
	Jakso 1 Viikko 1	2	3	J 2 V 1	2	3	J 3 V 1 (matka)	2	3	J 4 V 1	2	3
Toteutunut	60 h	10 h	50 h	60 h	10 h	50 h	168 (24x7) h	0 h	0 h	20 h	20 h	32 h

b) Mikäli matkan alku osuu jaksolle, joka on alkanut

Työnantajan on sovittava työntekijän kanssa sekä matkan ajan työaikajärjestelystä että työvuoroluettelon muuttamisesta.

Jos matka ajoittuu kokonaan tai osin meneillään olevalle jaksotyön jaksolle, kyseisen jaksosiihen asti tehdyt työtunnit lasketaan kokonaisuudessaan mukaan tuntimäärään, joka tulee tasata. Muulla kuin edellä mainitulla jaksolla, jolle matka osuu vain osittain, voi jaksoson enimmäistyöaika ylittyä vain silloin, kun ylitys kokonaisuudessaan johtuu matkalla tehdystä työstä.

Esimerkki:

Työnantaja on suunnitellut jaksotyötä kolmen viikon jaksolle seuraavasti:

Vko 1 60 h (ma-la 10 h/vrk)

Vko 2 40 h (ti-pe 10 h/vrk)

Vko 3 20 h (ti-pe 5 h/vrk)

Työnantaja saa tietoonsa jaksoson 1 viikolle 3 (ma-su) sijoittuvan työmatkason viikoson 2 maanantaina. Työnantaja tarvitsee matkasoson aikana henkilökohtaista apua 24 h / vrk. Työnantaja on jo antanut työvuoroluetteloson jaksosolle 2.

Työntekijän työajan on tasoituttava keskimäärin enintään 120 tuntiin jaksosossa. Jaksoson 1 viikolla 1 ja 2 tehty työ on laskettava mukaan tähän tasoitettavaan tuntimäärään. Työajan tasaamiseen tarvitaan vähintään 3 jaksosoa.

	J 1 V 1	2	3	J 2, V 1	2	3	J 3 V 1	2	3
Ilmoitettu	60 h	40 h	20 h	60 h	40 h	20 h	-	-	-
	J 1 V 1 Tehty työ huomioidaan matkasoson työaika tasattaessa	2 Tehty työ huomioidaan matkasoson työaika tasattaessa	3 Matka	J 2 V 1	2	3	J 3 V 1	2	3
Toteutunut	60 h	40 h	168 h	0 h	0 h	20 h	22 h	25 h	25 h

Ylityöt määräytyvät työehtosopimuksoson mukaisesti laaditun työvuoroluetteloson ja toteutuneiden työtuntien perusteella.

3. Työaika poissaolojen ja vuosilomien yhteydessä

3.1 Ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa olevat työpäiviksi sattuvat poissaolot

Ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa olevat työpäiviksi sattuvat poissaolopäivät lyhentävät viikon, tasoittumisjakson tai jaksotyön jakson työaika täydessä työajassa 8 tunnilla ja osa-aikatyössä keskimääräisen päivittäisen työajan verran. Viikon, tasoittumisjakson tai jaksotyön jakson lisä- ja ylityökynnys alenee vastaavalla tuntimäärällä.

Jos työaika on määritelty työsopimuksessa kuukautta kohden, ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa oleva työpäiväksi sattuva poissaolopäivä lyhentää kuukausittaista työaika siten, että työsopimuksen mukainen kuukauden työaika jaetaan luvulla 21,75.

Soveltamisohje: Luku 21,75 saadaan kertomalla työviikon työpäivien lukumäärä (5) luvulla 4,35 (kuukauden keskimääräinen viikkomäärä kalenterivuoden aikana).

3.2 Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot

Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot alentavat lisä- ja ylityökynnystä työvuoroluetteloon merkittyjen poissaoloaikojen työtuntien mukaisesti.

6 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo laaditaan yleistyöajassa vähintään täydelle viikolle tai pidempää tasoittumisjaksoa käytettäessä koko tasoittumisjaksolle (1-8 viikkoa) ja jaksotyössä koko jakson ajalle (2 tai 3 viikkoa). Työvuoroluettelo on saatettava työntekijän / työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen kunkin luettelon alkua.

Tasoittumisjakso tai jaksotyössä käytettävä jakso sekä työvuoroluettelo alkavat aina maanantaista ellei työviikon alkamisajankohdasta toisin sovita kirjallisesti.

Työvuoroluettelosta on käytävä ilmi työntekijän työ- ja vapaapäivät, säännöllisen päivittäisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat sekä ruokatauko, mikäli työntekijä voi sen aikana vapaasti poistua työpaikaltaan.

Käytettäessä 4,6 tai 8 viikon tasoittumisjaksoa, voivat työnantaja ja työntekijä sopia siitä, että työvuorot merkitään kellonaikoineen ainoastaan tasoittumisjakson ensimmäisen puolikkaan osalta (2,3 tai 4 viikkoa) ja toisen puolikkaan osalta riittää merkittäväksi työpäivät. Tällöin työvuoroluettelo on täydennettävä toisen puolikkaan päivittäisillä työajoilla siten, että ne ovat työntekijän nähtävillä viikkoa ennen tasoittumisjakson toisen puolikkaan alkua.

Soveltamisohje: Tämä menettelytapa on tarkoitettu mahdollistamaan työaikasunnittelun kannalta riittävän pitkien tasausjaksojen käytön silloinkin, kun työnantaja oman työnsä, opiskelunsa, yhteiskunnallisen osallistumisensa tai niihin verrattavissa olevan syyn vuoksi ei voi tietää tarkkaa päivittäistä avustamisaikaa ja/tai sen ajoittumista koko tasoittumisjakson ajalle.

Työvuoroluettelo voidaan muuttaa vain sovittaessa tai työn teettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta arvaamattoman muutoksen takia. Myös viimeksi mainitussa tilanteessa muutoksesta on pyrittävä sopimaan ja siitä tulee ilmoittaa työntekijälle mahdollisimman varhain.

Työvuoroluettelo laadittaessa on huomioitava seuraavat asiat:

1. Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään ruokataukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi, ellei ole perusteltua syytä muuhunmenettelyyn.
2. Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai työstä johtuva perusteltu syy tätä edellytä tai vammaispalvelulain mukaisesta avustajapäätöksestä seuraa, että työvuoro jää tätä lyhemmäksi.
3. Työvuoroa ei saa merkitä alkavaksi tai päättyväksi kello 01 - 06 välisenä aikana ilman perustelua syytä (esim. ulkomaanmatkojen lentoajankohdat).

7 § Lepojat

Ruokatauko

Jos työvuoron pituus ylittää 6 tuntia, varataan työntekijälle mahdollisuus ruokailuun työaikana. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia vähintään puolen tunnin ruokatauosta, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta. Mikäli työntekijä saa poistua työpaikalta ruokatauon aikana, ei ruokataukoa lueta työaikaan.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on oikeus pitää puoli tuntia kestävä lepo- aika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Soveltamisohje: Työntekijän mukanaan tuoman ruuan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten tulee tarvittaessa olla asianmukaiset laitteet.
(VNa työpaikkojen turvallisuus ja terveysvaatimuksista)

Kahvitauko

Työntekijälle järjestetään työvuoron aikana mahdollisuus yhteen työaikana pidettävään 10 minuutin kahvitaukoon kutakin täyttä neljää tuntia kohden.

Soveltamisohje: Jos avuntarpeen luonne on sellainen, että työntekijän jatkuvaluonteinen läsnäolo on vammaiselle henkilölle välttämätöntä, on työtehtävät kahvitauon aikana kuitenkin rajattava välttämättömmiin.

Vuorokausilepo

Työntekijälle annetaan jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika. 5 § 1.2.1, 1.2.2, 2.2.1 ja 2.2.2 -kohtien mukaisissa työaikajärjestelyissä lepoaika on vähintään kahdeksan tuntia. 1.2.3 ja 2.2.3 -kohtien mukaisten työaikajärjestelyjen aikana voidaan vuorokausilepo siirtää annettavaksi muuna päivänä tasoittumisjakson tai jaksotyössä työajan tasaamiseen tarvittavien jaksojen kuluessa.

Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo kunakin kalenteriviikkona. Työviikko järjestetään keskimäärin enintään viisipäiväiseksi. Viikon toinen vapaapäivä eli viikkovapaa sijoitetaan viikkolepopäivän yhteyteen, elleivät työjärjestelyt muuta edellytä.

Soveltamisohje: Viikkolevon pituus on 35 h ja viikkovapaan yksi kokonainen vuorokausi (00.00-24.00).

Viikkovapaan siirtäminen

Silloin kun käytössä ovat viikkoa pitemmät tasoittumisjaksot tai jaksotyö, voidaan

viikkovapaa antaa muuna viikkona saman tasoittumisjakson tai jaksotyön jakson sisällä kuitenkin siten, että työntekijälle annetaan yhteensä vähintään kaksi vapaapäivää (joko viikkolepo tai viikkovapaa) joka toinen viikkoa.

Viikkolevon siirtäminen

Viikkolepo voidaan yksittäiseltä kalenteriviikolta siirtää. Viikkolepo on tällöin annettava sitä kalenteriviikkoa edeltävällä tai seuraavalla kalenteriviikolla, jolta se on siirretty. Jos käytössä ovat tasoittumisjaksot tai jaksotyö, on viikkolepo lisäksi annettava saman tasoittumisjakson tai jaksotyön jakson sisällä. Jos viikkolepoa siirretään työntekijällä voi olla enintään 8 työpäivää peräkkäin.

Esimerkki 1: Työntekijän työaika on järjestetty jaksotyönä (120 h / 3 viikkoa). Käytössä ovat kolmen viikon jaksot. Työntekijällä on täysi työaika. Työnantaja on suunnitellut työviikot seuraaville kahdelle jaksolle seuraavasti:

Jakso 1*

Viikko 1: 7 5 5 VL1 VV1 VV2 VV3

Viikko 2: 8 8 8 6 VL2 VL3 8 (VL2 + VL3 väh. 70 tuntia)

Viikko 3: 10 10 10 10 10 10 5

Jakso 2

Viikko 1: VV1 10 7 10 7 VL1 8

Viikko 2: 8 8 8 8 8 8

Viikko 3: VL2 8 8 6 VL3 VV2 VV3

*VL = Viikkolepo; VV = Viikkovapaa

Esimerkki 2: Työnantaja käyttää viiden viikon tasoittumisjaksoja. Työntekijän työaika on 150 h viiden viikon jaksossa. Työnantaja on suunnitellut työvuorot seuraaville kahdelle tasoittumisjaksolle seuraavasti:

Tasoittumisjakso 1*

Viikko 1: 9 9 6 VL1 VV1 VV2 VV3

Viikko 2: VL2 8 10 6 VL3 VV4

Viikko 3: 5 5 5 5 5 5

Viikko 4: 5 VL4 5 5 4 VL5 VV5

Viikko 5: 7 7 7 7 7 6

Tasoittumisjakso 2

Viikko 1: 8 6 VL1 8 8 8 VV1

Viikko 2: 6 6 6 6 6 5

Viikko 3: 6 VL2 6 6 6 VL3 VV2

Viikko 4: 5 5 5 5 5 5

Viikko 5: VL4 6 6 VL5 VV3 VV4 VV5

*VL = Viikkolepo; VV = Viikkovapaa

Sovittaessa poikkeavista työaikajärjestelyistä matkan ajaksi voidaan tästä säännöksestä poiketa 5 § 1.2.3 ja 2.2.3 -kohtien mukaisesti.

8 § Arkipyhät

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

Jos yllämainittuja 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 kutsuttavan työjakso, joka sisältää arkipyhän, 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 ylityötä laskettaessa kukin vapaana annettu arkipyhä vastaa tuntimäärältään työntekijän keskimääräistä päivittäistä työaika (sovittu viikkotyöaika jaettuna 5:llä).

Soveltamisohje:

Palkka vapaana annetulta arkipyhältä

Kun palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tehtyjen tuntien perusteella, maksetaan työntekijän arkipyhävapaalta hänen normaali tuntipalkkansa kuin hän olisi ollut töissä keskimääräisen päivittäisen työaikansa verran (sovittu viikkotyöaika/5). Jos työntekijälle ei ole määritelty viikoittaista, tasoittumisjaksottaista tai jaksotyössä jakson työaika, lasketaan keskimääräinen päivätyöaika siten, että arkipyhävapaata lähinnä edeltävän täyden 12 viikon tosiasiallisesti tehdyt työtunnit jaetaan luvulla 60 (= 12 viikkoa x 5 työpäivää). Mikäli työsuhde ei ole kestänyt täyttä 12 viikkoa, lasketaan keskimääräinen päivätyöaika jakamalla työsuhteeseen sisältyneiden täysien viikkojen työtunnit vastaavaan aikaan sisältyvillä, kalenterinmukaisilla työpäivillä (5 työpäivää/viikko). Kun palkka maksetaan säännöllisesti kuukausittain, työntekijälle maksetaan normaali kuukausittain maksettava palkka vähentämättömänä.

Vapaan huomioiminen tasoittumisjakson tai jaksotyön jakson työajassa

Työvuoroluettelon laadinnassa ja lisä- ja ylityötä laskettaessa kukin vapaana annettu arkipyhä vastaa tuntimäärältään työntekijän keskimääräistä päivittäistä työaika (sovittu viikkotyöaika jaettuna 5:llä). Arkipyhä alentaa siten kyseisellä viikolla, tasoittumisjaksolla tai jaksotyön jaksolla tehtävää todellista työaika.

Arkipyhänä tehdyn työn vaikutus lisä- ja ylityökynnykseen

Koska arkipyhäkorvaus sisältää normaalin tuntipalkan ja sunnuntaityökorvauksen lisäksi korvauksen menetetyistä arkipyhävapaasta, ei arkipyhä alenna lisä- ja ylityökynnystä. Lisä- ja ylityötä syntyy, jos tasoittumisjakson tai jaksotyössä jakson työaika arkipyhänä tehtyine tunteineen ylittää 9 §:ssä määritellyt työajat.

Esimerkkejä

Avustaja A on vakinaisessa työsuhhteessa ja hänen työaikansa on 40 tuntia viikossa. Itsenäisyyspäivä on tiistaina. A ei ole töissä itsenäisyyspäivänä, vaan se on hänelle vapaapäivä. Itsenäisyyspäivältä maksettava palkka on $40/5 = 8$ tunnin mukainen palkka. Koska vapaana annettava arkipyhä huomioidaan työvuoroluettelon laadinnassa keskimääräisen työpäivän pituisena, voidaan A:lle merkitä kyseiselle viikolle (muille päville) työtunteja yhteensä $40 - 8 = 32$ tuntia.

Ylityötä syntyy, jos työaika ylittää 32 tuntia, koska vapaana annettu arkipyhä huomioidaan ylityötä laskettaessa. Jos A tekee 32 tunnin sijasta 35 tuntia, lasketaan ylityötunnit seuraavasti: 35 tuntia + arkipyhävapaan 8 tuntia = 43 tuntia. Ylityöraja on 40 tuntia, joten ylityötä syntyy 3 tuntia.

A:n työvuoroluetteloa laadittaessa on huomioitava myös se, että kyseiselle viikolle on arkipyhävapaan lisäksi sisällytettävä vähintään 35 tunnin viikkolepopäivä.

Avustaja B:n työaika on 40 tuntia viikossa. Vapun päivä on keskiviikko ja B on silloin töissä 8 tuntia. Vapun päivältä B:lle maksetaan 3 x 8 tunnin eli yhteensä 24 tunnin palkka (sisältää normaalin tuntipalkan, sunnuntaityökorvauksen ja arkipyhäkorvauksen). Avustaja B tekee vappuviikolla töitä yhteensä vapunpäivä mukaan lukien 40 tuntia. Ylityötä ei synny, koska yli-työkynnys 40 tuntia ei ylitä. (Arkipyhänä tehty työ on tullut korvattua palkkaan sisältyvällä arkipyhäkorvauksella).

Avustaja C:llä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja hän toimii avustajana tarvittaessa vaihtelevin tuntimäärin. Hän on töissä 1.12. – 18.12. Itsenäisyyspäivän sisältävä työjakso kestää vähintään kaksi viikkoa, joten C on oikeutettu arkipyhävapaaseen tai arkipyhäkorvaukseen. Itsenäisyyspäivä on hänelle vapaapäivä. Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka kyseisen työjakson keskimääräisen työpäivän pituuden mukaan.

Avustaja D:llä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja hän toimii avustajana tarvittaessa vaihtelevin tuntimäärin. Hän on töissä 22.12. – 31.12. Koska arkipyhän sisältävä työjakso ei kestä täyttä kahta viikkoa, ei D:llä ole oikeutta ylimääräiseen palkalliseen vapaapäivään eikä arkipyhäkorvaukseen. Maanantaina, joka on tapaninpäivä, D:lla ei ole töitä, vaan hän on vapaalla. Tapaninpäivä on hänelle normaali viikkolepopäivä tai viikon toinen vapaapäivä eikä siltä makseta palkkaa. Jos D olisi töissä tapaninpäivänä, maksettaisiin siitä normaalin tuntipalkan lisäksi sunnuntaityökorvaus. Arkipyhäkorvausta ei makseta.

9 § Lisätyö ja ylityö

Lisätyön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta. Ylityötä saadaan teettää työntekijän suostumuksella ja lain sallimissa rajoissa.

Lisätyö

Lisätyöksi luetaan työ, jota osa-aikainen työntekijä tekee sovitun työajan lisäksi työehtosopimuksen mukaiseen enimmäistyöaikaan asti.

Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä työtunnilta.

1. Ylityö yleistyöajassa

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 5 §:n 1 -kohdan mukaiset työajat.

Tasoittumisjaksottaista ylityötä syntyy, kun

- o yhden viikon tasoittumisjaksolla työaika ylittää 40 tuntia viikossa tai pidempää tasoittumisjaksoa käytettäessä työaika ylittää tasoittumisjakson säännöllisen työajan.
- o vajaalla tasoittumisjaksolla työaika ylittää 5 § 4 kohdan mukaisesti määräytyvän ylityökynnyksen.

Soveltamisohje: Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan 5 § 1.1 -kohdan taulukon mukaisia tasoittumisjaksoja. Jos käytössä on 1 viikon tasoittumisjakso, on viikon enimmäistyöaika 40 tuntia ja tämän määrän ylittävä työ on ylityötä. Jos käytössä on 2 viikon tasoittumisjakso, on tasoittumisjakson enimmäistyöaika 80 tuntia, mutta yksittäisen viikon työaika enimmäistyöaika on tällöinkin 48 tuntia.

Päivittäistä ja viikoittaista ylityötä syntyy, kun

- o vuorokautinen 8 tunnin enimmäistyöaika ylittyy tai jos vuorokautisesta työajasta on sovittu 5 § 1.2 -kohdan mukaisesti ja sovittu työaika ylittyy.
- o viikoittainen 48 tunnin enimmäistyöaika ylittyy, ei kuitenkaan 5 § 1.2.3 -kohdan mukaisen matkan aikana.

Soveltamisohje: Viikoittaisen 48 tunnin raja on käytössä vain, kun työnantaja käyttää kahden tai useamman viikon tasoittumisjaksoja. Tällöinkin työajan on siis tasoituttava 40 tuntiin viikossa tasoittumisjakson aikana, jotta ylityötä ei synny.

Riippumatta siitä, onko ylityö syntynyt tasoittumisjaksottaisen työajan ylityksestä tai päivittäisen tai viikoittaisen enimmäistyöajan ylittymisestä, korvataan se tasoittumisjaksottain tasoittumisjakson pituuden perusteella seuraavasti:

tasoittumisjakson pituus	50 %:lla korotettu palkka	100 %:lla korotettu palkka
1 viikko	6 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
2 viikkoa	12 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
3 viikkoa	18 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
4 viikkoa	24 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
5 viikkoa	30 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
6 viikkoa	36 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
7 viikkoa	42 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
8 viikkoa	48 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta

Soveltamisohje:

5 § 1.1 -kohdan mukaan työaika voi olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työaika voidaan järjestää myös siten, että viikkotyöaika 1 – 8 viikon tasoittumisjaksolla on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Tällöinkin vuorokautinen työaika voi olla enimmillään 8 tuntia. Jos vuorokautinen työaika ylittää 8 tuntia, on se ylityötä, vaikka tasoittumisjakson säännöllinen työaika ei ylittyisikään.

Esimerkki 1 ylityön syntymisestä, kun käytössä on kolmen viikon tasoittumisjakso:
 laadittu lista: / 8 8 8 8 8 v v / 8 8 8 8 8 8 v / 8 8 8 8 v v v / = 120 t
 toteutunut: / 8 8 8 8 10 vv / 8 8 8 8 8 8 v / 8 8 8 8 8 v v / = 130 t => ylityötä 10 tuntia

5 § 1.2.1, 1.2.2 ja 1.2.3 -kohtien mukaan järjestäytynyt työnantaja voi sopia työntekijän kanssa vuorokautisen työajan pidentämisestä. Tällöin vuorokautinen ylityökyynnys on sovittu enimmäistuntimäärä.

Esimerkki 1 ylityön syntymisestä, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vuorokautisen enimmäistyöajan pidentämisestä 12 tuntiin ja käytössä on kolmen viikon tasoittumisjakso:

laadittu lista: / 8 8 8 v 12 12 v / v 8 8 8 8 v v / 8 8 8 8 8 v v / = 120 t
 toteutunut: / 8 8 8 v 12 12 v / v 8 8 8 12 vv / 8 8 8 8 4 v / = 128 t => ylityötä 8 tuntia

Esimerkki 2, jossa syntyy yli 48 tuntia yhtenä tasoittumisjakson viikkona, mutta muutoin jäädään tasoittumisjakson työaikaan.

Esimerkki ylityön syntymisestä, kun käytössä on kolmen viikon tasoittumisjakso:

laadittu lista: / 8 8 8 8 8 v v (40 h) / 8 8 8 8 8 8 v (48 h) / 8 8 8 8 v v v (32 h) / = 120 h
 toteutunut: / 8 8 8 8 8 v v (40 h) / 8 8 8 8 8 10 v (50 h) / 8 8 8 6 v v v (30 h) / = 120 h =>

jaksottaista ylityötä ei syntynyt, mutta 2. viikolta syntyy viikoittaista ylityötä 2 tuntia.

2. Ylityö jaksotyössä

Jaksotyössä ylityötä syntyy, kun jakson työaika ylittää 5 §:n 2.1 -kohdan mukaisen jakson enimmäistyöajan.

Soveltamisohje: Työehtosopimuksen 5 §:n 2.1 -kohdan mukaisessa jaksotyössä ei synny päivittäistä tai viikoittaista ylityötä. Työnantajan on kuitenkin varmistettava, että vuorokausilepo, viikoittainen vapaa-aika ja keskimäärin viisipäiväinen työviikko toteutuvat jaksotyössä tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

Esimerkki: Työnantaja on ilmoittanut 3 viikon jakson työajat siten, että ensimmäisellä viikolla työtä on 48 tuntia, toisella viikolla työtä on 50 tuntia ja kolmannella viikolla 22 tuntia. Viikolla yksi on sovittu 16 tunnin työvuorosta. Yllättäen viikolla yksi työnantaja onkin tarvinnut työntekijää 50 tuntia. Jaksoittaista ylityötä syntyy 2 tuntia, ja se korvataan 8 § 2 -kohdan taulukon mukaisesti.

Jaksotyössä ylityö korvataan jakson pituuden perusteella seuraavasti:

Jakson pituus	50 %:lla korotettu palkka	100 %:lla korotettu palkka
2 viikkoa	12 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta
3 viikkoa	18 ensimmäiseltä ylityötunnilta	seuraavilta ylityötunneilta

Esimerkki: Esimerkki ylityön syntymisestä, kun jakson pituus on kolme viikkoa:
laadittu lista: / 12 12 12 12 10 v v (58 h) / 8 8 8 8 8 8 v (48 h) / 4 4 3 v v v v (11 h) / =120 h
toteutunut: / 12 12 12 12 12 v v (60 h) / 8 8 8 8 8 8 v (48 h) / 4 4 5 v v v v (13 h) / =124 h
=> ylityötä 4 tuntia

10 § Muut työaikakorvaukset

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. Sunnuntaityö alkaa sunnuntaina klo 00.00 ja päättyy klo 24.00.

Lauantaityö

Lauantaina tehdyiltä tunneilta maksetaan 20 %:lla korotettu perustuntipalkka. Lauantaityökorotusta ei makseta silloin, jos samalta ajalta maksetaan sunnuntaityökorotus.

Iltatyö

Kello 18.00 ja 23.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvauksena 15 %:lla korotettu perustuntipalkka

Yötyö

Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23:n ja 6 välisenä aikana. Yötyötä saadaan teettää silloin, kun avustamisen tarvetta on myös yöaikaan.

Yötyöstä maksetaan yötyökorvauksena 30 %:lla korotettu perustuntipalkka

11 § Palkat

1. Palkan määräytyminen 1.2.2018-31.5.2018

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ja kokemuslisä määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti.

Työnantajalla on velvollisuus siirtyä 11 §:n 2-kohdan mukaiseen palkkaryhmittelyyn 1.6.2018.

2. Palkkaryhmittely

2.1. Palkkaryhmä A

2.1.1. Palkkaryhmä A:n määrittely

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.

2.1.2 Palkan määräytyminen

Palkan määräytyminen 1.2.2018-31.5.2018

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ja kokemuslisä palkkaryhmässä A määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti.

Palkan määräytyminen 1.6.2018-28.2.2019

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ja kokemuslisä palkkaryhmässä A määräytyvät tämän kohdan (Palkan määräytyminen 1.6.2018-28.2.2019) sekä työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti.

Työehtosopimukseen sidottu kuntakohtainen perustuntipalkka 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.

Soveltamisohje: Jos työntekijän tavanomainen työntekopaikka on pääkaupunkiseudulla, maksetaan työntekijälle tuntipalkka vähintään pääkaupunkiseudun vähimmäistuntipalkan mukaan.

- *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 (pääkaupunkiseutu)

Työntekijän tuntipalkka ennen kunnan peruspalkan korotusta	Työntekijän tuntipalkka kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
10,30 euroa	10,55 euroa	0 euroa	10,55 euroa
10,79 euroa	10,79 euroa	0,08 euroa	10,87 euroa

Esimerkki (muu Suomi)

Työntekijän tuntipalkka ennen kunnan perustuntipalkan korotusta	Työntekijän tuntipalkka kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
10,35 euroa	10,40 euroa	0,03 euroa	10,43 euroa
10,39 euroa	10,40 euroa	0,07 euroa	10,46 euroa
10,50 euroa	10,50 euroa	0,08 euroa	10,58 euroa

Palkan määräytyminen 1.3.2019 alkaen

Tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.3.2019 alkaen

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

Soveltamisohje: Kuntakohtaisista perustuntipalkoista luovutaan ja siirrytään yllä mainittuihin valtakunnallisiin vähimmäistuntipalkkoihin 1.3.2019.

Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 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 (pääkaupunkiseutu)

Työntekijän tuntipalkka ennen kunnan peruspalkan korotusta	Työntekijän tuntipalkka kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
10,55 euroa	10,85 euroa	0 euroa	10,85 euroa
10,87 euroa	10,87 euroa	0,07 euroa	10,94 euroa

Esimerkki (muu Suomi)

Työntekijän tuntipalkka ennen kunnan perustuntipalkan korotusta	Työntekijän tuntipalkka kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
10,40 euroa	10,70 euroa	0 euroa	10,70 euroa
10,68 euroa	10,70 euroa	0,05 euroa	10,75 euroa
10,72 euroa	10,72 euroa	0,07 euroa	10,79 euroa

Työntekijän kokemuslisä määräytyy tämän työehtosopimuksen 11 §:n 2.3 -kohdan mukaisesti 1.3.2019 alkaen.

2.2 Palkkaryhmä B

2.2.1 Palkkaryhmä B:n määrittely

Työntekijä kuuluu palkkaryhmään B, jos hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia hoidollisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä osaamista tai koulutusta. Tällöin työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän B mukaista vähimmäistuntipalkkaa.

Soveltamisohje: Erityistä osaamista tai koulutusta vaativilla hoidollisilla tehtävillä tarkoitetaan esimerkiksi hengityskoneen käytössä avustamista tai itsenäistä lääkkeiden jakamista.

2.2.2 Palkan määräytyminen

Palkan määräytyminen 1.2.2018 – 28.2.2019

Tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.2.2018 alkaen

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

Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa Helsinkiä, Espoota, Vantaata sekä Kauniaista.

Jos työntekijän kuuluu palkkaryhmään B, on työnantajalla velvollisuus maksaa vähintään palkkaryhmän B mukaista vähimmäistuntipalkkaa viimeistään 1.6.2018 tehdyistä työtunneista alkaen.

Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 8 sentillä 1.6.2018. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus palkkaryhmään B siirtymisen yhteydessä on alle 8 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan 1.6.2018 korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 8 senttiä.

Esimerkki (pääkaupunkiseutu)

Työntekijän tuntipalkka ennen palkkaryhmään B sijoittamista	Työntekijän tuntipalkka palkkaryhmään B sijoittamisen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
10,79 euroa	11,85	0 euroa	11,85 euroa
12,00 euroa	11,85	0,08 euroa	12,08 euroa

Esimerkki (muu Suomi)

Työntekijän tuntipalkka ennen kunnan perustuntipalkan korotusta	Työntekijän tuntipalkka palkkaryhmään B sijoittamisen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
10,35 euroa	11,70	0 euroa	11,70 euroa
11,65	11,70	0,03 euroa	11,73 euroa
12,26	12,26	0,08 euroa	12,34 euroa

Työntekijän kokemuslisä määräytyy tämän työehtosopimuksen 11 §:n 2.3 -kohdan mukaisesti 1.2.2018 alkaen.

Soveltamisohje: Jos työnantaja siirtyy tämän työehtosopimuksen mukaiseen palkkaryhmittelyyn ennen 1.6.2018, on työntekijälle maksettava kokemuslisällä korotettu tuntipalkka 11 §:n 2.3 kohdan mukaisesti edellytysten muutoin täyttyessä palkkaryhmittelyn käyttöönottopäivänä tehdyistä työtunneista alkaen.

Palkan määräytyminen 1.3.2019 alkaen

Tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.2.2018 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.

Esimerkki (pääkaupunkiseutu)

Työntekijän tuntipalkka ennen 1.3.2019 vähimmäistuntipalkan voimaantuloa	Työntekijän tuntipalkka vähimmäistuntipalkan muutoksen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
11,85 euroa	12,05 euroa	0 euroa	12,05 euroa
12,00 euroa	12,05 euroa	0,02 euroa	12,07 euroa

Esimerkki (muu Suomi)

Työntekijän tuntipalkka ennen 1.3.2019 vähimmäistuntipalkan voimaantuloa	Työntekijän tuntipalkka vähimmäistuntipalkan muutoksen jälkeen	Työntekijän tuntipalkkaan lisäksi tehtävä korotus	Työntekijän lopullinen tuntipalkka
11,70 euroa	11,90 euroa	0 euroa	11,90 euroa
11,85	11,90	0,02 euroa	11,92 euroa
12,34	12,34	0,07 euroa	12,41 euroa

2.3 Kokemuslisä

Työntekijän työehtosopimuksen mukainen tuntipalkka nousee oheisten taulukoiden

mukaisesti 12, 36 ja 60 kokemuslisiin oikeuttavan työskentelykuukauden jälkeen.

Palkkaryhmä A

	Tuntipalkan suuruus 12 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 36 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 60 kuukautta
Muu Suomi 1.3.2019 alkaen	10,81 euroa	10,92 euroa	11,03 euroa

	Tuntipalkan suuruus 12 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 36 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 60 kuukautta
Pääkaupunkiseutu 1.3.2019 alkaen	10,96 euroa	11,07 euroa	11,18 euroa

Palkkaryhmä B

	Tuntipalkan suuruus 12 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 36 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 60 kuukautta
Muu Suomi 1.2.2018 alkaen (viimeistään 1.6.2018)	11,82 euroa	11,94 euroa	12,06 euroa
Muu Suomi 1.3.2019 alkaen	12,02 euroa	12,14 euroa	12,26 euroa

	Tuntipalkan suuruus 12 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 36 kuukautta	Tuntipalkan suuruus 60 kuukautta
Pääkaupunkiseutu 1.2.2018 alkaen (viimeistään 1.6.2018)	11,97 euroa	12,09 euroa	12,21 euroa
Pääkaupunkiseutu 1.3.2019 alkaen	12,17 euroa	12,29 euroa	12,41 euroa

Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei kokemuslisiä taulukoiden (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.

Kokemuslisiin 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.

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 verrattavissa tehtävissä sen sijaan verrataan aikaisempia työtehtäviä nykyisiin työtehtäviin.

Työsuhteen alussa tai kokemuslisän kertymisen yhteydessä työntekijä on velvollinen työtodistukseen tai muutoin kirjallisesti osoittamaan muista työsuhteista hyväksi laskettavan kokemuksen.

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 vuosilomalan 7 §:ssä säädetty työssäolon veroiseksi ajaksi katsottavat ajanjaksot, joita työntekijän työsuhteisiin on sisällytetty. Työssäolon veroista aikaa on siis esimerkiksi työntekijän äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, sairausloman tai lomautuksen aika vuosilomalan 7 § mukaisesti. Myös aikaisimmista henkilökohtaisen avustajan tai niihin verrattavista työsuhteista huomioidaan työssäolon veroinen aika.

3. Palkanmaksu

Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Kuukauden ensimmäisellä puoliskolla tehty työ maksetaan työaikakorvauksineen (lisät) saman kuukauden lopussa ja vastaavasti kuukauden loppupuolella tehty työ maksetaan työaikakorvauksineen (lisät) seuraavan kuukauden puolella välissä.

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa, jos työntekijällä on työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika (täyttä työaikaa tekevä) tai peruspalkan muodostus muutoin on säännönmukainen. Tällöin peruspalkka maksetaan kuukausittain palkanmaksukauden lopussa ja palkkakauden työaikakorvaukset (lisät) seuraavan kuukauden puolella välissä.

Kerran kuukaudessa maksettava palkka lasketaan seuraavasti: $4,35 \times$ viikkotyöaika \times tuntipalkka. Jos työaika on määritelty työsopimuksessa kuukautta kohden, lasketaan palkka kertomalla työsopimuksen mukainen kuukausittainen työtuntimäärä tuntipalkalla.

Esimerkki 1: Työsopimuksella on sovittu säännönmukaisesta työajasta 90 h kolmen viikon tasoittumisjaksossa. Jos sovitaan palkanmaksusta kerran kuukaudessa, lasketaan tehtävät tunnit kuukautta kohden seuraavasti: $90 \text{ h} / 3 \text{ vk} = 30 \text{ h}$ viikkotyöaika. Kuukaudessa on viikkoja keskimäärin 4,35, joten viikkotyöaika kerrotaan tällä luvulla. Näin saadaan kuukauden työtunnit $90 / 3 = 30$, $30 \times 4,35 = 130,5 \text{ h}$. Kerran kuukaudessa maksettava peruspalkka on tällöin $130,5 \times$ tuntipalkka.

Esimerkki 2: Työsopimuksella on sovittu täysi työaika 40 h/vk tasoittuen 8 viikon tasoittumisjaksossa. Tällöin työajan sijoittuminen eri viikoille ei vaikuta kuukausittain maksettavan peruspalkan suuruuteen. Kerran kuukaudessa maksettava palkka lasketaan siten, että $40 \text{ h} \times 4,35 = 174 \text{ h}$, joten kuukausittain maksettava peruspalkka on $174 \times$ tuntipalkka.

Esimerkki 3: Työntekijän jaksotyöaika on 120 tuntia kolmen viikon jaksossa. Näin ollen

työntekijän työaika on säännönmukainen. Näin ollen kuukauden työtunnit lasketaan samalla tavoin kuin esimerkissä 1 eli $120/3 = 40$ tuntia, 40 tuntia $\times 4,35 = 174$ tuntia, joten kerran kuussa maksettava peruspalkka on tällöin $174 \times$ tuntipalkka.

Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa. Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi viikonloppuna tai arkipyhänä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.

Soveltamisohje: Palkanmaksusta voidaan sopia kerran kuukaudessa vain jos työntekijän työaika on täysi 40 h / vko tai jos työntekijän peruspalkanmuodostus eli käytännössä työaika on säännönmukainen eli sama, esimerkiksi 90 h / 3 vko. Jos työntekijän työaika ei ole säännöllinen (työsopimuksen kirjaus esim. 10–20 tuntia viikossa tai kuukaudessa), palkanmaksu tapahtuu aina kaksi kertaa kuukaudessa.

12 § Matka- ja muut kustannukset ja niiden korvaaminen

Työnantaja vastaa työtehtävistä johtuvista matka- ja majoituskuluista.

Työnantaja vastaa myös muista ylimääräisistä kuluista, jotka aiheutuvat työskentelystä muualla kuin tavanomaisella työpaikalla tai työvuoron alkamisesta tai päättymisestä muualla kuin tavanomaisella työpaikalla.

Tavanomaisella työpaikalla tarkoitetaan työntekopaikkaa, jossa työskentely pääsääntöisesti tapahtuu. Silloin kun työtä tehdään laajemmalla alueella, tulee työntekijälle kuitenkin määritellä kiinteää työpaikkaa eli tavanomaista työntekopaikkaa vastaava paikka.

Työmatka eli matka työntekijän asunnosta tavanomaiselle työpaikalle ja takaisin ei oikeuta matkakustannusten korvauksiin. Työmatkasta maksetaan kuitenkin matkakorvausta silloin kun työmatka suuntautuu muulle kuin tavanomaiselle työpaikalle. Tällöin työntekijän edestakainen työmatka kotoa ensimmäiseen työpisteeseen ja kotimatka viimeisestä työpisteestä kotiin korvataan kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen verovapaista matkakustannusten korvauksista mukaan siltä osin, kuin kustannukset ylittävät työntekijän kodin ja tavanomaisen työpaikan edestakaisen matkan kustannukset.

Matkakustannukset korvataan ensisijaisesti julkisen liikenteen kertalipun hinnan mukaan, mikäli ei ole perustellusta syystä tarkoituksenmukaista käyttää muuta matkustustapaa kuin julkinen liikenne. Mikäli työnantaja määrää matkustusmuodon, tulee korvaukset kustantaa määrätyn matkustustavan mukaan.

Jos työnantaja ei ole määrännyt matkustusmuotoa eikä ole perustellusta syystä tarkoituksenmukaista käyttää muuta matkustustapaa kuin julkinen liikenne, työntekijän omistamallaan tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tehdystä työmatka suoritetaan korvaus tosiasiallisesti käytetyn matkustustavan mukaan vain silloin, jos se olisi ollut edullisempaa kuin julkisen liikenteen kertalipun arvo.

Soveltamisohje: Perusteltu syy voi olla esimerkiksi julkisen liikenteen puuttuminen tai kohtuuttoman pitkät vuorovälit.

Kustannukset kotimaan matkoilla

Työnantaja maksaa avustajan matkat sekä majoittumiskulut.

Yli yön kestäväällä matkalla, joka jatkuu vähintään klo 9.00 saakka, on työnantaja velvollinen järjestämään työntekijälle aamiaisen, ellei se sisälly muutoin majoitukseen.

Työnantaja maksaa myös pääsymaksut ja muut paikanpäällä tapahtuvat työnantajasta lähtöisin olevat kulut. Kuluja, joita avustajalle tulee hänen ollessaan matkan aikana vapaalla (vuorokausi- ja viikkolepo), ei työnantaja korvaa.

Matkustettaessa tavanomaisen työntekopaikan ulkopuolelle eikä työntekijällä ole mahdollisuutta valmistaa ruokaansa tai ruokailua ei ole muulla tavalla järjestetty, on työntekijällä oikeus ateriakorvaukseen seuraavasti:

- o kultakin matkapäivältä, joka kestää yli 10 tuntia ja siihen sisältyy sekä lounasaika (11.00 - 13.00) että päivällisaika (17.00 - 19.00) oikeus kahteen ateriakorvaukseen.
- o kultakin matkapäivältä, joka kestää yli 8 tuntia ja siihen sisältyy joko lounasaika (11.00 – 13.00) tai päivällisaika (17.00 – 19.00) oikeus yhteen ateriakorvaukseen.

Ateriakorvauksena maksetaan verohallinnon päättämä verottoman ateriakorvauksen enimmäismäärä.

Soveltamisohje: Matkapäivä alkaa työntekijän lähtiessä kotoaan ja päättyy työntekijän palatessa kotiinsa. Huom! Matkapäivä ei ole sama asia kuin työpäivä.

Kustannukset ulkomaan matkoilla

Työnantaja maksaa avustajan matkat sekä majoittumiskulut.

Yli yön kestäväällä matkalla, joka jatkuu vähintään klo 9.00 saakka, on työnantaja velvollinen järjestämään työntekijälle aamiaisen, ellei se sisälly muutoin majoitukseen.

Työnantaja maksaa myös pääsymaksut ja muut paikanpäällä tapahtuvat työnantajasta lähtöisin olevat kulut. Kuluja, joita avustajalle tulee hänen ollessaan matkan aikana vapaalla (vuorokausi- ja viikkolepo), ei työnantaja korvaa.

Kultakin matkapäivältä työntekijällä on oikeus työnantajan kustantamiin aterioihin tai ateriakorvaukseen seuraavasti:

- o kultakin matkapäivältä, joka kestää yli 10 tuntia ja siihen sisältyy sekä lounasaika (11.00 -13.00) että päivällisaika (17.00 -19.00) oikeus kahteen ateriaan.
- o kultakin matkapäivältä, joka kestää yli 8 tuntia ja siihen sisältyy joko lounasaika (11.00 – 13.00) tai päivällisaika (17.00 – 19.00) oikeus yhteen ateriaan.

Ateriakorvauksena maksetaan verohallinnon päättämä verottoman ateriakorvauksen enimmäismäärä.

Soveltamisohje: Matkapäivä alkaa työntekijän lähtiessä kotoaan ja päättyy työntekijän palatessa kotiinsa. Huom! Matkapäivä ei ole sama asia kuin työpäivä.

Työntekijällä on oltava mahdollisuus löytää itselleen kohdemaan hintatasoon nähden kohtuuhintainen paikka aterioida tai hankkia tarvikkeet aterian valmistamiseksi, jos aterian valmistus on majoittumispaikan puitteissa mahdollista. Jos tämä ei toteudu, vastaa työnantaja

aterian kustannuksista.

13 § Vuosiloma

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

1. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:

- a) kaksi arkipäivää
- b) kaksi ja puoli arkipäivää, jos
 1. työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla tai
 2. työntekijä on maaliskuun loppuun mennessä työskennellyt henkilökohtaisena avustajana tai samankaltaisissa tehtävissä yhteensä kahden vuoden ajan viimeisen viiden vuoden aikana.
- c) kolme arkipäivää, kun työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä kestänyt vähintään 15 vuotta.

2. Vuosilomapalkka:

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa vuosilomalain säännösten mukaisesti.

3. Vuosilomien siirto

Jos työntekijä on vuosilomansa, sen osan tai säästövapaan alkaessa tai aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Siirto-oikeus koskee kaikkia vuosilomia ja säästövapaita.

Kun työntekijä käyttää oikeuttaan siirtää vuosilomaa synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi, on työntekijän toimitettava lääkärintodistus jo ensimmäisestä päivästä alkaen. Työnantaja voi kirjallisesti ohjeistaa käytännöstä toisin.

Sairauspoissaolotodistukset ja -selvitykset on toimitettava työnantajalle viipymättä.

Soveltamisohje: Jos työntekijä sairastuu loman aikana, ja hän ei ilman huomattavaa haittaa voi hankkia lääkärin kirjoittamaa todistusta, on työntekijän kuitenkin toimitettava työnantajalle vähintään muu luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

14 § Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomараha lasketaan kunkin loman osuuden (kesäloma, talviloma) vuosilomapalkasta ja maksetaan sen yhteydessä.

Lomarahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa lomansa ja palaa lomaltaan sovittuna aikana ellei lomaltapaluun esteenä ole vuosilomalain 7 § mainittu tai muu hyväksyttävä syy. Lomараhaan ei ole oikeutta, jos työsuhde puretaan tai todetaan purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun mukaisesti.

Lomараha maksetaan myös työsuhteen päättyessä lomakorvauksesta edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Tämä ei kuitenkaan koske työntekijää, joka jättää irtisanomisajan noudattamatta tai päättää määräaikaisen työsuhteen työsopimuslain vastaisesti tai jonka työsuhde puretaan tai todetaan

purkautuneeksi työsopimuslain 8 luvun mukaisesti.

15 § Lääkärintarkastukset

Työntekijällä on oikeus käydä tarkastuksissa ja tutkimuksissa ansioita menettämättä seuraavissa tapauksissa, mikäli tarkastuksia ei ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja ne on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja siitä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle

- Uuden työn edellyttämä tai muu lakisääteinen lääkärintarkistus. Tällöin työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset.
- Lääkärissä käynti sairauden toteamiseksi, hoidon tai apuvälineen (esim. silmälasit) määräämiseksi ja tarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät erikoislääkärin, laboratorio- ja röntgentutkimukset.
- Synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset kuten neuvolatarkastus.
- Välitöntä hoitoa vaativa äkillinen hammassairaus.

Mikäli työnantajan vammasta tai työtehtävistä johtuvista syistä työntekijä tarvitsee rokotuksen tai muun lääkityksen, vastaa työnantaja näistä kustannuksista, ellei niitä korvata julkisen terveydenhuollon tai työterveyshuollon toimesta.

Soveltamisohje: Tällaisia voivat olla esimerkiksi kausi-influenssa-, jäykkäkouristus- tai hepatiittirokotukset.

16 § Poissaolot

Työntekijän on ensisijaisesti soittamalla ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään tai tilapäisen hoitovapaan tarpeestaan heti sen todettuaan. Samoin on ensisijaisesti soittamalla ilmoitettava sairauspoissaolon tai tilapäisen hoitovapaan kesto mahdollisimman pian siitä tiedon saatuaan.

1. Sairauspoissaolo

Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijältä lääkärintodistus jo ensimmäisestä työkyvyttömyyspäivästä alkaen. Muutoin työntekijän on toimitettava kolmesta ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä työnantajalle terveydenhuollon ammattihenkilön antama selvitys.

Työnantaja voi kirjallisesti ohjeistaa yllä olevasta toisin. Työpaikalla on oltava kirjallinen ohjeistus menettelytavoista poissaolotilanteissa. Ohjeista on käytävä ilmi myös vaihtoehtoiset tavat, mikäli työnantaja ei tavoiteta soittamalla.

Joka tapauksessa viimeistään neljännessä poissaolopäivästä lukien työntekijän on toimitettava työnantajalle lääkärintodistus.

Sairauspoissaolotodistukset ja -selvitykset on toimitettava viipymättä ja ainoastaan työnantajalle.

Soveltamisohje: Sairauspoissaolotodistukset ja -selvitykset ovat erityisen luottamuksellista tietoa ja sisältävät arkaluonteisia henkilötietoja. Työnantajan on huolehdittava siitä, että niiden käsittelyssä noudatetaan henkilötietolakia sekä lakia yksityisyyden suojasta työelämässä. Sairauspoissaolotodistusten ja -selvitysten säilyttäminen, luovuttaminen ja hävittäminen on tehtävä laissa säädetyllä tavalla.

Soveltamisohje: Tilanteissa, joissa työntekijän kanssa on sovittu, että hän voi olla pois kolme ensimmäistä päivää terveyden ammattihenkilön todistuksella, kolme päivää alkaa kulua ensimmäisestä sairauspäivästä, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

2. Tilapäinen hoitovapaa

Mikäli työntekijä on poissa alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi, ei tällainen poissaolo vähennä työntekijän palkkaa tai kuluta vuosilomaa siltä osin kuin poissaolo on välttämätöntä hoidon järjestämiseksi. Palkallinen poissaolo ei kuitenkaan voi jatkua kolmea työpäivää pidempään sairastumisen alusta lukien.

Poissaolon syy on todistettava terveydenhuollon ammattihenkilön antamalla todistuksella, jos työnantaja ei ole muuta ohjeistanut. Työntekijän on vaadittaessa annettava työnantajalle selvitys toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta.

Soveltamisohje: Jos tilapäinen hoitovapaa alkaa kesken työpäivän, maksetaan työntekijälle palkka siihen mennessä tehdyn työn mukaisesti mahdollisine työaikakorvauksineen. Työvuoron loppuosa katsotaan tällöin tilapäisen hoitovapaan ensimmäiseksi palkalliseksi poissaolopäiväksi. Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan työntekijälle tuntipalkka ilman työaikakorvauksia.

17 § Työpaikan yhteistoiminta

Työnantaja ja työntekijä käyvät yhdessä vuosittain kehityskeskustelun, jossa käydään läpi työhön liittyviä keskeisiä asioita kuten työtehtäviä ja olosuhteita tai muita työn kannalta olennaisia asioita. Mahdollista on myös sopia kehityskeskustelun käymisestä ryhmäkeskusteluna, mikäli kaikki työsuhteen osapuolet tähän suostuvat.

18 § Ammatillinen täydennyskoulutus

Sopijaosapuolet suosittelvat huolehtimaan työntekijän osaamisesta ja kannustavat työpaikkoja käyttämään keskusjärjestöjen 2014 vuonna sopimaa kolmen päivän koulutusoikeutta.

Työnantajan lähettäessä työntekijän koulutustilaisuuksiin, luetaan koulutukseen kulunut aika kohtuullisine matka-aikoineen työajaksi. Mikäli koulutus matka-aikojen osalta ylittää keskimääräisen päivittäisen työpäivän tuntimäärän, maksetaan ylittävältä osalta korvaus tuntipalkan mukaisesti, mutta ylittävää osuutta ei lasketa työajaksi. Työnantaja maksaa matka- ja muut työntekijälle aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Työnantajan lähettäessä työntekijän koulutukseen sovitaan koulutuksesta ja siihen liittyvistä järjestelyistä laaditaan kirjallinen suunnitelma, jonka molemmat osapuolet kuittaavat hyväksytyksi.

Soveltamisohje: Kirjallisena suunnitelmana voidaan pitää myös koulutuksen järjestäjän kurssiohjelmaa, johon työnantaja ja työntekijä merkitsevät työajaksi luettavan ja muutoin korvattavan matka-ajan sekä kuittaukset.

19 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

20 § Työvaatetus

Työaikana työntekijän on käytettävä sellaista tavanomaista vaatetusta, joka ei estä työtehtävien hyvää suorittamista. Työntekijän on otettava huomioon työnantajan ilmoitukset erityisistä työtehtävistä, jotka vaikuttavat pukeutumiseen.

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työntekijälle tilanteeseen sopivat työ- ja suojavaatteet ja välineet sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän hygienian tai terveyden suojaaminen tai omien vaatteiden tavallisesta poikkeava likaantuminen tai kuluminen on todennäköistä tai pukeutumisella on muutoin työnantajasta johtuen tavanomaisesta poikkeavat vaatimukset eikä tarvetta voida muutoin ratkaista.

21 § Jäsenmaksujen periminen

Työnantaja perii työntekijän antamalla valtuutuksella tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön jäsenmaksut työntekijän palkasta ja tilittää ne työntekijäliiton tilille ohjeiden mukaisesti.

Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä todistus pidätetystä summasta.

22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimukseen liittyvät kysymykset pyritään ratkaisemaan sovinnollisesti työpaikalla työnantajan ja työntekijän kesken.

Mikäli asia ei selviä keskinäisissä keskusteluissa, on molemmilla osapuolilla oikeus esittää paikallisten neuvottelujen käymistä asian ratkaisemiseksi. Paikallisissa neuvotteluissa osapuolilla on oikeus käyttää asiantuntijaa apunaan tai sopia neuvottelut käytäväksi asiantuntijoiden kesken. Työntekijän asiantuntijana voi toimia Julkisten ja hyvinvointialojen liiton aluetoimitsija tai paikallisen yhteisjärjestön toimihenkilö. Työnantajan asiantuntijana voi toimia työnantajan valitsema työsuhteasioihin perehtynyt henkilö.

Asiantuntijoilla on oikeus saada erimielisyyden selvittämiseksi tarpeelliset tiedot, kuten työvuoroluettelot sekä palkka- ja työaikakirjanpito, suoraan työnantajalta.

Tapauksen selvittämiseksi saadut tiedot ovat luottamuksellisia ja asiantuntijalla on lupa luovuttaa niitä ainoastaan allekirjoittajaliitoille asian jatkokäsittelyn yhteydessä. Tapauksen selvittämiseksi tietojen hankinnassa ja käsittelyssä on erityistä huomiota kiinnitettävä työnantajan yksityisyyden suojaan ja arkaluonteisten ja muutoin salassa pidettävien tietojen kuten perhe-elämään ja ihmissuhteisiin liittyvien tietojen luottamuksellisuuteen sekä työhön, opiskeluun ja yritys- ja ammattitoimintaan liittyvien tietojen luottamuksellisuuteen.

Jos työehtosopimukseen liittyvä kysymys jää paikallisissa neuvotteluissa erimieliseksi, laativat osapuolet yhdessä kirjallisen muistion, jolla asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirretään Julkisten ja hyvinvointialojen liiton ja Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liiton ratkaistavaksi.

Jos asia ei ratkea liittojen välisissä neuvotteluissa ja kyse on tämän työehtosopimuksen tulkinnasta, voidaan asia viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

23 § Voimassaolevat etuudet

Tällä työehtosopimuksella ei huononnetta työntekijän voimassaolevaan työsuhteeseen perustuvia etuja.

Soveltamisohje: Työsuhteen edut perustuvat esimerkiksi työsuhteeseen ja/tai kunnan

vammaispalvelulain mukaiseen päätökseen henkilökohtaisen avustajan kulujen korvaamisesta ja/tai aiemmin noudatettuihin käytäntöihin.

Tällä työntekijän voimassaolevien etuuksien suojalausekkeella ei voida estää työnantajan oikeutta valita työaika 5 §:n 1 tai 2 -kohtien mukaisesti. Siirtyminen 5 §:n 1 -kohdan mukaiseen keskimääräiseen työaikaan tai 5 §:n 2 -kohdan mukaiseen jaksotyöhön edellyttää yhteistoimintalain mukaista menettelyä.

Voimassaolevien etuuksien huonontamista ei ole työnantajan ja työntekijän mahdollisuus sopia säännöllisestä työajasta poikkeamisesta työntekijän suostumuksella kohdan 5 §:n 1.2 tai 2.2 -kohtien mukaisesti.

24 § Sopimuksen sitovuus ja työrauha

Tämä sopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja sekä niitä työnantajia ja työntekijöitä ja näiden yhdistyksiä, jotka kuuluvat tai sopimuksen voimassaollessa ovat kuuluneet edellä tarkoitettuihin liittoihin.

Sen jälkeen, kun sopimus on tullut liittoja sitovaksi, ovat kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, kielletyt.

25 § Sopimuksen voimassaolo

Sopimuskauden pituus on 24 kuukautta (1.2.2018–31.1.2020).

Sopimus on irtisanottavissa kesken sopimuskauden noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, mikäli vammaispalvelulain henkilökohtaista apua koskevat säännökset muuttuvat tai vammaislainsäädännön uudistus astuu voimaan kesken sopimuskauden. Irtisanominen on tällöin mahdollista tehdä aikaisintaan kaksi kuukautta ennen muutoksen tai uuden lain voimaa tulopäivää, kuitenkin aikaisintaan 1.10.2018.

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä 1. päivänä helmikuuta 2018

HETA – HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Palkkasopimus

Tämä palkkasopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta ja sen voimassaolo päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä.

1. Työntekijän tuntipalkka määräytyy alla olevan mukaisesti 1.2.2018-31.5.2018.
Lisäksi 1.6.2018–28.2.2019 palkkaryhmässä A työntekijän tuntipalkka määräytyy alla olevan ja työehtosopimuksen 11 §:n 2.1.2 -kohdan 'Palkan määräytyminen 1.6.2018–28.2.2019' mukaisesti.

Henkilökohtaisen avustajan työstä maksetaan perustuntipalkka. Perustuntipalkalla tarkoitetaan työehtosopimusosapuolten 8.3.2011 tekemän palkkapöytäkirjan taulukkokorotuksen mukaista vähimmäispalkkaa siihen sen 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.

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 työskentelykuukaudet, joihin työntekijä on työskennellyt yhteensä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa. Työsuhteen alussa tai kokemuslisän kertymisen yhteydessä työntekijä on velvollinen työtodistuksin tai muutoin kirjallisesti osoittamaan muista työsuhteista hyväksi laskettavan kokemuksen.

Yhden kuukauden työskentely voi kuitenkin kerryttää kokemuslisää vain yhdellä kuukaudella.

Jos työntekijälle on aiemmin maksettu joltain osin suurempaa kokemuslisää tai työnantajan kotikunnassa sovellettu kokemuslisä on joltakin osin työntekijälle edullisempi, on tältä osin noudatettava työntekijälle edullisempaa kokemuslisää.

Soveltamisohje: Kokemuslisään oikeuttavia työskentelykuukausia laskettaessa huomioidaan myös vuosilomalain 7 §:ssä säädetyt työssäolon veroiseksi ajaksi katsottavat ajanjaksot, joita työntekijän työsuhteisiin on sisällytetty. 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 verrattavista työsuhteista huomioidaan työssäolon veroinen aika.

2. Työntekijä kuuluu palkkaryhmään A tai B sen mukaan, sisältyykö työntekijän työtehtäviin pysyvästi palkkaryhmän B mukaisia tehtäviä. Työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan on oltava vähintään kyseisen palkkaryhmän vähimmäistason mukainen.

3. Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän muutoksen vuoksi kenenkään työntekijän henkilökohtaista tuntipalkkaa ei alenneta. Jos palkkaryhmittelyyn siirryttäessä työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka on korkeampi kuin sen palkkaryhmän mukainen vähimmäistuntipalkka johon työntekijä työtehtäviensä mukaan siirtyy, maksetaan näiden palkkojen erotus henkilökohtaisena palkanosana. Työntekijän henkilökohtainen palkanosa ja palkkaryhmän mukainen vähimmäistuntipalkka mahdollisine kokemuslisäkorotuksineen muodostavat työntekijän uuden henkilökohtaisen tuntipalkan.

4. Mikäli kunnan tähän 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. 1.3.2019 alkaen palkkaryhmässä A siirrytään maksamaan kokemuslisää tämän työehtosopimuksen 2.3 -kohdan mukaisesti.

Helsingissä 1. päivänä helmikuuta 2018

ALLEKIRJOITTAJAJÄRJESTÖT