



Uuden työehtosopimuksen palkkamuutokset

Tässä uutiskirjeessä käsittelemme 1.2.2020 voimaantulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen palkkaa koskevia muutoksia, kuten palkankorotuksia, kokemuslisäjä ja palkkaryhmäjako.

PALKANKOROTUKSET 1.3.2020 ALKAEN.....	1
KOKEMUSLISÄT 1.3.2020 ALKAEN.....	2
UUSI PALKKARYHMÄJAKO 1.7.2020 ALKAEN.....	3
MUISTA TASAPUOLISEN KOHTELUN VAATIMUS.....	4
PALKANMAKSUN AIKATAULU.....	4
LAUANTAILISÄ JA UUSI ARKIPYHÄ.....	4
MUISTILISTA UUSIIN PALKKAMUUTOKSIIN.....	5

PALKANKOROTUKSET 1.3.2020 ALKAEN

1.2.2020 voimaantulleen henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen myötä työntekijöiden palkat nousevat 1.3.2020 alkaen. Korotukset ovat suuruudeltaan 2,1 % palkkaryhmässä A ja 2,2% palkkaryhmässä B. Muutosten myötä uudet vähimmäispalkat ovat seuraavat:

Palkkaryhmä A

Muu Suomi: 10,92 €

Pääkaupunkiseutu: 11,08 €

Palkkaryhmä B

Muu Suomi: 12,16 €

Pääkaupunkiseutu: 12,32 €

Jokaiselle työntekijälle tehdään joka tapauksessa vähintään 2,1 tai 2,2 %:n korotus. Mikäli palkka ei vähimmäispalkkasuositukseen siirryttäessä nousisi tai nousu olisi A-palkkaryhmään kuuluvan työntekijän kohdalla alle 2,1 % tai B palkkaryhmään kuuluvan työntekijän kohdalla alle 2,2 %, tulee palkkaa nostaa siten, että nousu on vähintään edellä mainittujen prosenttien mukaiset. Tämä

tarkoittaa sitä, että myös niiden työntekijöiden, joilla jo lähtökohtaisesti on ollut korkeampi palkka, tuntipalkka nousee.

Esimerkki: Pääkaupunkiseudulla työskentelevän A-palkkaryhmään kuuluvan työntekijän tuntipalkka ilman kokemuslisää on ollut 10,90 euroa. Koska 1.3.2020 alkaen palkkojen on A-palkkaryhmässä nouseva vähintään 2,1 %:a, on tuntipalkka nostettava 11,13 euroon.

Yllä mainitut tuntipalkat ovat vähimmäispalkkoja, joissa ei vielä ole huomioitu kokemuslisää. On tärkeä huolehtia siitä, että työntekijöiden kokemuslisälliset palkat vastaavat vähintään työehtosopimuksen kokemuslisätaulukon mukaisia tuntipalkkoja.

KOKEMUSLISÄT 1.3.2020 ALKAEN

1.3.2020 alkaen tulee voimaan myös uusi kokemuslisätaulukko, jossa jokaista kokemuslisäetappia on nostettu 0,25 % aiemman työehtosopimuksen mukaisesta. Tämän johdosta jokaisen kokemuslisäetapin välillä on aina 1,25 % suuruinen korotus entisen 1 % korotuksen sijaan. Työntekijälle tulee uuden kokemuslisäetapin saavuttaessaan siis tehdä 1,25 % suuruinen korotus senhetkiseen henkilökohtaiseen tuntipalkkaansa. Työehtosopimuksen kokemuslisätaulukon mukaiset summat ovat kyseisen kokemuslisän vähimmäistuntipalkkoja.

Kokemuslisän laskentatapa on siis aiempaa työehtosopimusta vastaava, korotuksen suuruus on siis hiukan suurempi ja taulukkoon on lisätty uusi kokemuslisäetappi 96 kuukauden eli 8 vuoden kohdalle.

PALKKARYHMÄ JA SIJAINTI	vähimmäistunti- palkka 1.3.2020 alkaen (ei kokemuslisää)	työkokemus 12 kuukautta (1 vuosi)	työkokemus 36 kuukautta (3 vuotta)	työkokemus 60 kuukautta (5 vuotta)	työkokemus 96 kuukautta (8 vuotta)
palkkaryhmä A (muu Suomi)	10,92 €	11,06 €	11,19 €	11,33 €	11,48 €
palkkaryhmä A (pääkaupunkiseutu)	11,08 €	11,22 €	11,36 €	11,50 €	11,64 €
palkkaryhmä B (muu Suomi)	12,16 €	12,31€	12,47 €	12,62 €	12,78 €
palkkaryhmä B (pääkaupunkiseutu)	12,32 €	12,47 €	12,63 €	12,79 €	12,95 €

Uuden kokemuslisätaulukon voimaantulon johdosta työntekijöiden palkat tulee muuttaa vastaamaan uusia kokemuslisätaulukon mukaisia vähimmäistuntipalkkoja 1.3.2020 alkaen.

Esimerkki: Pääkaupunkiseudun ulkopuolella (muu Suomi) työskentelevän, yli 3 vuoden työkokemuksen omaavan A-palkkaryhmään kuuluvan työntekijän tuntipalkka on kokemuslisineen 11,07 euroa. 1.3.2020 alkaen hänen tuntipalkkansa on oltava vähintään 11,19 euroa.

Koska 1.3.2020 voimaan tulevat sekä palkankorotukset että päivitetty kokemuslisätaulukko, on hyvä varmistua tavasta, jolla uusi tuntipalkka lasketaan. Ensin työntekijälle on tehtävä yleiskorotus (palkkaryhmässä A 2,1 % ja palkkaryhmässä B 2,2%), jonka jälkeen on tarkistettava myös uuden kokemuslisätaulukon vähimmäistaso ja saatettava palkka vastaamaan kyseistä taulukkoa. Erillistä

prosentuaalista vähimmäiskorotusta ei kokemuslisien osalta uuteen kokemuslisätaulukkaan siirtyessä tarvitse tehdä. Mikäli työntekijä kuitenkin saavuttaa uuden kokemuslisen eli esimerkiksi siirtyy 1 vuoden kokemuslisen piiristä 3 vuoden kokemuslisen piiriin. Tällöin on varmistuttava siitä, että 1,25 % vähimmäiskorotus toteutuu.

Esimerkki: *Yhden vuoden työkokemuksen omaavan B-palkkaryhmään kuuluvan työntekijän tuntipalkka on ollut 12,50 euroa. Ensinnäkin on katsottava, että 1.3.2020 alkaen 2,2 % palkankorotus toteutuu. Tämän perusteella palkka nousee siis 12,78 euroon. Tämän lisäksi on katsottava, että hänen palkkansa vastaa vähintään työehtosopimuksen kokemuslisätaulukon mukaisia vähimmäispalkkaa. Työntekijä työskentelee Turussa, joten hänen tuntipalkkansa kokemuslisineen on oltava vähintään 12,31 euroa. Edellä laskettu tuntipalkka ylittää tämän jo yleiskorotuksen jälkeen, eikä uuteen kokemuslisätaulukkaan siirryttyä tarvitse tehdä erikseen korotusta, joten tuntipalkka on saatettu vastaamaan uutta kokemuslisätaulukkoa.*

Koska kokemuslisätaulukkaan on lisätty uusi etappi kahdeksan vuoden työkokemuksen kohdalle, tarkoittaa tämä sitä, että yli kahdeksan vuotta työskennelleet työntekijät saavuttavat uuden kokemuslisäetapin ja heidän kohdallaan tulee varmistua myös 1,25 % vähimmäiskorotuksen toteutumisesta 1.3.2020 alkaen. Uuden kokemuslisen voimaantulon johdosta tällaisten työntekijöiden tuntipalkkoja on siis nostettava vähintään kyseisen taulukon mukaisiin vähimmäistuntipalkkoihin. Mikäli palkka ei kuitenkaan nousisi tai korotus olisi vähemmän kuin 1,25 %, tulee henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdä vähintään 1,25 % suuruinen korotus. Toimintamalli on siis sama kuin muutenkin uuteen kokemuslisäetappiin siirryttäessä.

Esimerkki: *Pääkaupunkiseudun ulkopuolella (muu Suomi) työskentelevä A-palkkaryhmään kuuluva työntekijä on ollut henkilökohtaisen avustajan työtehtävissä kymmenen vuoden työkokemuksella. Hänen tuntipalkkansa on 11,50 euroa. Tuntipalkkaan on ensinnäkin tehtävä 2,1 %:n suuruinen korotus, jolloin palkan on oltava vähintään 11,74 euroa. Uuden kokemuslisätaulukon voimaantultua hän on lisäksi saavuttanut uuden kokemuslisen. Koska taulukkopalkka jää alle vaaditun korotustason, tulee palkkaan tehdä vielä 1,25 %:n suuruinen korotus. Työntekijän palkka on siis nostettava 1.3.2020 alkaen 11,89 euroon.*

UUSI PALKKARYHMÄJAKO 1.7.2020 ALKAEN

Uuden työehtosopimuksen myötä myös jako A ja B palkkaryhmiin uudistuu. Uusi palkkaryhmäjako astuu voimaan 1.7.2020. Tähän asti noudatetaan vanhaa palkkaryhmäjako eli työntekijän kuuluminen palkkaryhmään A tai B määräytyy edellisen työehtosopimuksen (henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.2.2018-31.1.2020) mukaisesti. Uudistetun palkkaryhmäjaon myötä A-palkkaryhmään kuuluminen määräytyy edelleen siten, että työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän A mukaista tuntipalkkaa, jos hänen työtehtävänsä eivät ole sellaisia, että ne oikeuttaisivat palkkaryhmän B mukaiseen tuntipalkkaan.

Uuden työehtosopimuksen mukaisesti työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän B mukaista tuntipalkkaa, mikäli hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia vaativia omahoidollisia, kommunikaatioon liittyviä tai muita tehtäviä, jotka työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet ovat vahvistaneet palkkaryhmään B kuuluvaksi. Työtehtävät luetellaan työehtosopimuksen liitteessä (liite 1: B-palkkaryhmään kuuluvat työtehtävät). Edellytyksenä ei siis enää ole, että työtehtäviin pysyvästi sisältyy sellaisia hoidollisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä osaamista tai koulutusta.

B-palkkaryhmään kuuluviksi työtehtäviksi katsotaan 1.7.2020 alkaen myös intiimihygieniasta huolehtiminen sekä eräät kommunikaatiomuodot. B-palkkaryhmään kuuluvien työtehtävien listan perustana on käytetty aikaisemman työehtosopimuksen aikana tehtyä JHL:n ja Hetan yhteiseen tulkintaan perustuvaa listausta B-palkkaryhmään kuuluvista esimerkkityötehtävistä. Uuden työehtosopimuksen mukaista listaa päivitetään jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

On kuitenkin erityisen tärkeä huomioida, ettei työntekijän palkkaa voida alentaa, vaikka hän ei uuden työehtosopimuksen mukaisen jaottelun mukaan kuuluisikaan enää palkkaryhmään B.

Esimerkki: Työntekijä on aiemmin kuulunut B-palkkaryhmään, koska hänen työtehtäviinsä on pysyvästi kuulunut hoidollisia erityistä osaamista vaativia työtehtäviä. Näitä työtehtäviä ei kuitenkaan ole lueteltu uuden työehtosopimuksen liitteenä olevassa B-palkkaryhmään kuuluvien työtehtävien listassa. Tämä tarkoittaa siis sitä, että 1.7.2020 alkaen hän ei enää olisi työtehtäviensä vuoksi B-palkkaryhmässä, vaan kuuluisi palkkaryhmään A. Hänen palkkaansa ei kuitenkaan voida laskea A-palkkaryhmän mukaiseen vähimmäistuntipalkkaan.

Uudesta palkkaryhmäjaosta tiedotamme myöhemmin lisää!

MUISTA TASAPUOLISEN KOHTELUN VAATIMUS

Työsuhteissa on tärkeä huolehtia työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta, joka koskee myös palkkausta. Työnantajan on työehtosopimuslain mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Lähtökohtana on, että työntekijöille maksetaan samaa palkkaa, jos he tekevät samalla työkokemuksella samoja työtehtäviä. Saman työnantajan eri työntekijöillä voi kuitenkin olla erisuuruiset palkat, jos heillä on erilainen työkokemus tai jos he kuuluvat esimerkiksi eri palkkaryhmiin.

PALKANMAKSUN AIKATAULU

Uuden työehtosopimuksen myötä myös palkanmaksun aikataulun vaihtoehdot ovat lisääntyneet. Nyt palkka voidaan maksaa työnantajan ja työntekijän yhteisesti sopien myös kerran kuukaudessa siten, että palkka maksetaan jälkikäteen niin, että kalenterikuukaudelta tehty työ maksetaan työaikakorvauksineen (lisät) seuraavan kalenterikuukauden viidenteentoista päivään mennessä.

Palkanmaksukausi on siis kalenterikuukausi ja palkka lisineen on tältä ajalta maksettava seuraavan kalenterikuukauden viidenteentoista päivään mennessä. Palkkapäivää työntekijän kanssa sovittaessa on kuitenkin huomioitava viive palkkojen laskemisessa ja maksussa, eikä palkkapäivää kannata sopia kuukauden ensimmäisiin päiviin. Ennen palkanmaksupäivän sopimista suosittelemme selvittämään oman kuntasi palkanmaksun toteuttamisen aikataulut.

LAUANTAILISÄ JA UUSI ARKIPYHÄ

Uuden työehtosopimuksen mukaan lauantailisä on 25 prosenttia aiemman 20 prosentin sijaan. Lisäksi uudenvuodenpäivä on lisätty arkipyhäksi työehtosopimuksen mukaiseen arkipyhäluetteloon.

MUISTILISTA UUSIIN PALKKAMUUTOKSIIN

1. Työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkan taso ja prosentuaalisten korotusten (2,1 % A-palkkaryhmässä ja 2,2 % B-palkkaryhmässä) toteutuminen
2. Kokemuslisätaulukon mukaisten vähimmäispalkkoihin siirtyminen ja vähintään kahdeksan vuoden työkokemuksen omaavien työntekijöiden siirtyminen 8 vuoden kokemuslisään
3. Samanpalkkaisuuden toteutuminen

Edellä mainittujen muutosten lisäksi palkkaan liittyviä muutoksia uudessa työehtosopimuksessa on muun muassa kahden koulutuspäivän lisääminen työehtosopimukseen ja 1.4.2020 voimaantuleva ylityöjärjestelmä, josta ohjeistamme tarkemmin myöhemmin. Muutoksissa kannustamme ottamaan selvää suoraan työehtosopimuksesta ja seuraamalla Hetan tiedotusta. Mikäli kysyttävää ilmenee, suositlemme ottamaan yhteyttä HetaHelpiin!