



Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus

1.2.2020–30.4.2021

HETA – HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN TYÖNANTAJIEN LIITTO RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO RY

Sisällys

1 § Soveltamisala.....	4
2 § Työnjohto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus.....	4
3 § Työsuhteen alkaminen ja koeaika.....	4
1. Työsuhteen alkaminen	4
2. Koeaika	5
4 § Työsuhteen päättymisen	5
5 § Lomautus.....	6
6 § Työaika	6
1. Yleistyöaika.....	6
1.1 Säännöllisen työajan pituus yleistyöajassa	6
Säännöllisen työajan enimmäispituus.....	7
Tasoittumisjaksot.....	7
1.2 Säännöllisestä työajasta poikkeaminen työntekijän suostumuksella.....	7
1.2.1 Vuorokautisen työajan pidentäminen enintään 16 tuntiin	7
Sopimus työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin	8
1.2.2 Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin.....	8
Sopimus työajan pidentämisestä yli 16 tuntiin.....	8
1.2.3 Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana	8
2. Jaksotyöaika	10
2.1 Säännöllisen työajan pituus jaksotyössä	10
2.2 Säännöllisestä työajasta poikkeaminen työntekijän suostumuksella.....	10
2.2.1 Vuorokautisen työajan pidentäminen enintään 16 tuntiin	10
Sopimus työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin	11
2.2.2 Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin	11
Sopimus työajan pidentämisestä yli 16 tuntiin.....	11
2.2.3 Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana	12
3. Työaika yötyössä.....	14
4. Työaika poissaolojen ja vuosilomien yhteydessä	14
4.1 Ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa olevat työpäiviksi sattuvat poissaolot.....	14
4.2 Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot.....	14
7 § Lepoajat.....	14
1. Päivittäiset tauot.....	14
Ruokatauko.....	15
Kahvitauko.....	15

Lepotauko.....	15
2. Vuorokausilepo.....	16
3. Viikkolepo.....	16
Viikkolevon siirtäminen.....	16
8 § Työvuoroluettelo	16
9 § Arkipyhät.....	17
10 § Lisätyö ja ylityö.....	19
1. Lisätyö.....	19
2. Ylityö yleistyöajassa.....	19
3. Ylityö jaksotyössä.....	21
4. Ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopiminen.....	22
11 § Muut työaikakorvaukset	23
1. Sunnuntaityö.....	23
2. Lauantaityö	23
3. Iltatyö.....	23
4. Yötyö	23
12 § Palkat.....	23
1. Palkkaryhmä A.....	24
Palkka palkkaryhmässä A 1.2.2020–29.2.2020	24
Palkka palkkaryhmässä A 1.3.2020 alkaen.....	24
2. Palkkaryhmä B.....	24
Palkka palkkaryhmässä B 1.2.2020–29.2.2020	25
Palkka palkkaryhmässä B 1.3.2020 alkaen.....	25
3. Kokemuslisät	25
Kokemuslisät 1.2.2020–29.2.2020	26
Kokemuslisät 1.3.2020 alkaen.....	26
4. Palkanmaksu	27
13 § Matka- ja muut kustannukset ja niiden korvaaminen.....	27
1. Kustannukset kotimaan matkoilla.....	28
2. Kustannukset ulkomaan matkoilla	28
14 § Vuosiloma	29
1. Vuosiloman ansainta	29
2. Vuosilomapalkka.....	30
3. Vuosilomien siirto	30
15 § Lomaraha.....	30

16 § Lääkärintarkastukset	30
17 § Poissaolot	31
1. Sairauspoissaolo	31
2. Tilapäinen hoitovapaa	32
3. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset	32
18 § Ammatillinen täydennyskoulutus	32
19 § Ryhmähenkivakuutus	33
20 § Työvaatetus	33
21 § Jäsenmaksujen periminen	33
22 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	33
23 § Voimassaolevat etuudet	34
24 § Sopimuksen sitovuus ja työrauha	34
25 § Sopimuksen voimassaolo	35
Liitteet:	35
Palkkasopimus	36
B-palkkaryhmään kuuluvat työtehtävät	37

1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen asettamia vähimmäisehtoja 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 perusteella

tai
- 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 ja koeaika

1. 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 työsopimukseen.

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

2. Koeaika

Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa. Alle 8 kuukauden määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti. Määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin neljä kuukautta.

Soveltamisohje: Koeaikana työsopimus voidaan purkaa, jolloin työsuhde voidaan päättää työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta.

Soveltamisohje: Henkilökohtainen avustaja on aloittanut 10.10.2019. Työsuhteen alussa on sovittu neljän (4) kuukauden koeajasta. Koeaika lasketaan siten, että tässä tapauksessa koeajan viimeinen päivä on 9.2.2020.

4 § Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättämiseen noudatetaan työsopimuslain määräyksiä, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu.

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

Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä, ellei työsopimuksessa ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta ennen määräajan päättymistä.

5 § Lomautus

Lomauttamisessa noudatetaan työsopimuslain määräyksiä, ellei tästä sopimuksesta muuta johdu.

Soveltamisohje: Lomautus on tehtävä pääsääntöisesti määräajaksi. Vain poikkeuksellisissa tilanteissa lomautus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi.

Lomautus tulee tehdä määräajaksi esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajalla on tiedossa kahden viikon mittainen kuntoutusjakso, jonka aikana hän ei tarvitse henkilökohtaista avustajaa.

Työntekijä voidaan lomauttaa toistaiseksi esimerkiksi silloin, kun työnantaja on joutunut sairaalaan ja lääkärin taholta on todettu, että työnantajan kotiinpaluu on erittäin epätodennäköistä.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää yhden kerran lomautuksen alkamisajankohtaa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen ennen lomautuksen alkuperäistä alkamisajankohtaa. Lomautusta siirrettäessä työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomautuksen uusi alkamis- ja päättymisajankohta.

Työnantaja ja työntekijä voivat lomautuksen aikana sopia lomautuksen väliaikaisesta keskeyttämisestä. Tällöin lomautus jatkuu välittömästi keskeyttämisen jälkeen ilman velvollisuutta antaa uutta lomautusilmoitusta. Työnantajan tulee merkitä sovitut muutokset työvuoroluetteloon.

6 § Työaika

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

Tässä työehtosopimuksessa on määrätty kahdesta erilaisesta työaikamuodosta, yleistyöajasta ja jaksotyöajasta. Nämä työaikamuodot ovat toisilleen vaihtoehtoisia ja niitä koskevat eri määräykset.

1. Yleistyöaika

1.1 Säännöllisen työajan pituus yleistyöajassa

Säännöllisen työajan enimmäispituus

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

Tasoittumisjaksot

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. Tämän määrän ylittävä työ on ylityötä.

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.

1.2.1 Vuorokautisen työajan pidentäminen enintään 16 tuntiin

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

- Työaika tasoittuu tasoittumisjakson (1–8 viikkoa) kuluessa 1-kohdan mukaiseen säännölliseen työaikaan eikä työviikon työaika ylitä 48 tuntia.
- Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijällä on yöaikana mahdollisuus nukkua, mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin.
- Jos työvuoro on 12 tuntia tai enemmän, on työvuoron edellä ja sen jälkeen oltava vähintään 11 tunnin vuorokausilepo ja neljän peräkkäisen 12 tunnin työvuoron jälkeen vähintään 35 tunnin yhdenjaksoinen vapaa.

Sopimus työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin

Mikäli sopimus pitkistä vuoroista on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden tasoittumisjakson, on se tehtävä kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimuksessa on mainittava, onko se voimassa toistaiseksi vai määräaikaaisesti. Määräaikaaisessa sopimuksessa on mainittava sopimuksen kesto.

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 päätyttyä.

1.2.2 Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin

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.
- Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijällä on yöaikana 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 11 tuntia. Vuoroa on seurattava välittömästi vähintään 35 tunnin vapaa.

Sopimus työajan pidentämisestä yli 16 tuntiin

Mikäli sopimus pitkistä vuoroista on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden tasoittumisjakson, on se tehtävä kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimuksessa on mainittava, onko se voimassa toistaiseksi vai määräaikaaisesti. Määräaikaaisessa sopimuksessa on mainittava sopimuksen kesto.

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 päätyttyä.

1.2.3 Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana

Yleistyöajassa 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 14 vuorokauden pituiseksi ajaksi.

Korvaava lepoaika on annettava työaikalain mukaan.

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.

Matkan ajan sopimus on tehtävä kirjallisesti tai sähköisesti 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 työvuoroluettelo.

Soveltamisohje: Työehtosopijapuolet suosittelevat, että työnantaja ja työntekijä keskustelevat matkakohteen ja matkan olosuhteista sekä työstä matkalla ennen sopimuksen tekemistä.

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

- Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijällä on yöaikana mahdollisuus nukkua mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin. Jos työaika matkalla on yhden täyden vuorokauden tai enemmän, työntekijällä on mahdollisuus nukkua yhdenjaksoisesti vähintään 7 tuntia mahdollisia lyhyitä avustamishetkiä lukuun ottamatta.
- Jos matka kestää yli yhden täyden vuorokauden on sitä edeltävän vapaan oltava vähintään 11 tuntia ja sen jälkeisen vapaan vähintään 35 tuntia.

- Mikäli mahdollista, tulee viikkolepoa noudattaa myös matkan aikana. Jos tämä ei ole mahdollista, tulee kunakin viikkona vähintään yhtenä vuorokautena rajoittaa työntekijän työtehtävät välttämättömiin avustamistehtäviin. Matkan aikana saamatta jääneet viikkolevot annetaan matkan päätyttyä.
- Jos työajan tasaamisesta muilta osin ei päästä yksimielisyyteen, annetaan tasausvapaat mahdollisesti saamatta jääneiden vuorokausi- ja viikkolepojen kanssa heti matkan jälkeen.

Ylityöt määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti laaditun työvuoroluettelon ja toteutuneiden työtuntien perusteella.

2. Jaksotyöaika

Tämän työehtosopimuksen nojalla työnantajan on mahdollista teettää jaksotyötä. Jaksotyössä työntekijän työaika on järjestetty siten, että se tasoittuu määrätyn jakson kuluessa enintään määrättyyn työtuntien enimmäismäärään.

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.

Yötyötä tehtäessä on huomioitava työaikalain pakottavat säännökset.

2.2 Säännöllisestä työajasta poikkeaminen työntekijän suostumuksella

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

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.
- Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijällä on yöaikana mahdollisuus nukkua mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin.

- Jos työvuoro on 12 tuntia tai enemmän, on työvuoron edellä ja sen jälkeen oltava vähintään 11 tunnin vuorokausilepo ja neljän peräkkäisen 12 tunnin työvuoron jälkeen vähintään 35 tunnin yhdenjaksoinen vapaa.

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.

Sopimus työajan pidentämisestä enintään 16 tuntiin

Mikäli sopimus pitkistä vuoroista on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden jaksotyön jakson, on se tehtävä kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimuksessa on mainittava, onko se voimassa toistaiseksi vai määräaikaaisesti. Määräaikaaisessa sopimuksessa on mainittava sopimuksen kesto.

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.

2.2.2 Vuorokautisen työajan pidentäminen yli 16 tuntiin

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.
- Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijällä on yöaikana 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 11 tuntia. Vuoroa on seurattava välittömästi vähintään 35 tunnin vapaa.

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.

Sopimus työajan pidentämisestä yli 16 tuntiin

Mikäli sopimus pitkistä vuoroista on tarkoitettu olemaan voimassa yli yhden jaksotyön jakson, on se tehtävä kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimuksessa on mainittava, onko se voimassa toistaiseksi vai määräaikaaisesti. Määräaikaaisessa sopimuksessa on mainittava sopimuksen kesto.

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.

2.2.3 Vuorokautisesta työajasta ja lepoajoista poikkeaminen matkojen aikana

Jaksotyössä 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 kuitenkin niin, että peräkkäisten yövuorojen rajoitukset huomioidaan työaikalin mukaisesti.

Työntekijän tulee antaa suostumuksensa kuuteen ja seitsemänteen yövuoroon kumpaankin erikseen. Tämä tarkoittaa, että jos avustajan työaika on 24 tuntia vuorokaudessa, voidaan matkan ajan työstä hänen kanssaan sopia enintään 5-7 vuorokauden pituiseksi ajaksi, minkä jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa.

Korvaava lepoaika on annettava työaikalin mukaan.

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

Matkan ajan sopimus on tehtävä kirjallisesti tai sähköisesti 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.

Soveltamisohje: Työehtosopijapuolet suosittelevat, että työnantaja ja työntekijä keskustelevat matkakohteen ja matkan olosuhteista sekä työstä matkalla ennen sopimuksen tekemistä.

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

- Yli 10 tunnin työvuorossa työntekijällä on yöaikana mahdollisuus nukkua mutta on tarvittaessa käytettävissä välttämättömiin avustamistoimiin. Jos työaika matkalla on yhden täyden vuorokauden tai enemmän, työntekijällä on mahdollisuus nukkua yhdenjaksoisesti vähintään 7 tuntia mahdollisia lyhyitä avustamishetkiä lukuun ottamatta.
- Jos matka kestää yli yhden täyden vuorokauden on sitä edeltävän vapaan oltava vähintään 11 tuntia ja sen jälkeisen vapaan vähintään 35 tuntia.
- Mikäli mahdollista, tulee viikkolepoa noudattaa myös matkan aikana. Jos tämä ei ole mahdollista, tulee kunakin viikkona vähintään yhtenä vuorokautena rajoittaa työntekijän työtehtävät välttämättömiin avustamistehtäviin. Matkan aikana saamatta jääneet viikkolevot annetaan matkan päätyttyä.

- Jos työajan tasaamisesta muilta osin ei päästä yksimielisyyteen, annetaan tasausvapaat mahdollisesti saamatta jääneiden vuorokausi- ja viikkolepojen kanssa heti matkan jälkeen.

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.

b) Mikäli matkan alku osuu jaksolle, joka on alkanut

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

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

Ylityöt määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti laaditun työvuoroluettelon ja toteutuneiden työtuntien perusteella.

3. Työaika yötyössä

Henkilökohtaisen avustajan työssä on mahdollista tehdä yötyötä.

Yötyötä tehtäessä on huomioitava työaikalain pakottavat säännökset, jotka voivat rajata yötyön tekemistä, jos yötyötä tehdään säännöllisesti.

Soveltamisohje: Tämän työehtosopimuksen voimaantulohetkellä yötyöhön kohdistuu rajoituksia jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä.

4. Työaika poissaolojen ja vuosilomien yhteydessä

4.1 Ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa olevat työpäiviksi sattuvat poissaolot

Ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa olevat työpäiviksi sattuvat poissaolopäivät lyhentävät viikon, tasoittumisjakson tai jaksotyön jakson työaikaa 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 työ sopimuksessa kuukautta kohden, ennen työvuoroluettelon laatimista tiedossa oleva työpäiväksi sattuva poissaolopäivä lyhentää kuukausittaista työaikaa siten, että työ sopimuksen 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).

4.2 Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen tietoon tulevat poissaolot

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

7 § Lepoajat

1. Päivittäiset tauot

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 työvuoron pituus ylittää 12 tuntia, on yllä mainittuja ruokailumahdollisuuksia varattava kaksi.

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

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 välttämättömiin.

Lepotauko

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on oikeus pitää puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijällä on oikeus poistua lepotauon aikana toisaalle.

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

Esimerkkitaulukko päivittäisten taukojen varaamisesta

TAUKO	yli 4 h työvuoro	yli 8 h työvuoro	yli 10 h työvuoro	yli 12 h työvuoro	yli 16 h työvuoro	yli 24 h työvuoro
kahvitauko	1	2	2	3	4	6
ruokatauko	0	1	1	2	2	2
lepo	0	0	1	1	1	2
nukkumismahdollisuus	0	0	0	yöaikana	yöaikana	väh. 7 h

Taulukko 1. Päivittäisten taukojen varaaminen

2. Vuorokausilepo

Tämän työehtosopimuksen mukainen vuorokautinen lepoaika: työntekijälle annetaan jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

Vuorokausilevosta on säädetty työaikalaisissa, osin pakottavasti.

Vuorokausilepoa voidaan lyhentää tämän työehtosopimuksen mukaisissa tilanteissa. Jos työehtosopimuksen määräyksistä seuraa, että lepoaika lyhenee lakisääteisestä, tulee se antaa korvaavana lepoaikana.

Korvaava lepoaika on annettava työaikain säännösten mukaisesti.

3. Viikkolepo

Työntekijälle annetaan vähintään 35 tunnin keskeytymätön viikkolepo kunakin kalenteriviikkona.

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.

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

8 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen on työnantajan vastuulla. Työvuoroluettelo on laadittava 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 kellonaikoiheen 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.

Työvuoroluettelo laadittaessa on huomioitava seuraavat asiat:

- Vuorokauden säännöllinen työaika järjestetään ruokataukoa lukuun ottamatta yhdenjaksoiseksi, ellei ole perusteltua syytä muuhun menettelyyn.
- 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.
- Työvuoroa ei saa merkitä alkavaksi kello 01–06 välisenä aikana ilman perustelua syytä (esim. ulkomaanmatkojen lentoajankohdat).

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 muutettaessa on tehty muutokset oltava jälkeenpäin todennettavissa vähintään lain mukaisten vanhenemisaikojen puitteissa.

9 § Arkipyhät

Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, juhannusaatto sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä 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 kutsuttava työntekijä, jonka arkipyhän sisältämä työjakso 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 ylitöitä 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 määritetty viikoittaista, tasoittumisjaksottaista tai jaksotyössä jakson työaika, lasketaan keskimääräinen päivätyöaika siten, että arkipyhävapaata lähinnä edeltävän täyden 12 viikon tosiasiallisesti tehtyt 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 menetetystä 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:

1. Avustaja A on vakinaisessa työsuhteessa 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 päiville) työtunteja yhteensä $40 - 8 = 32$ tuntia.

Ylityötä syntyy, jos työaika ylittää 32 tuntia, koska vapaana annettu arkipyhä huomioidaan ylitöitä laskettaessa. Jos A tekee 32 tunnin sijasta 35 tuntia, lasketaan ylityötunnit seuraavasti: $35 \text{ tuntia} + \text{arkipyhävapaan } 8 \text{ tuntia} = 43 \text{ tuntia}$. 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.

2. 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. Ylitöitä ei synny, koska ylityökyynnys 40 tuntia ei ylitä. (Arkipyhänä tehty työ on tullut korvattua palkkaan sisältyvällä arkipyhäkorvauksella).

3. 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.

4. 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.

10 § Lisätyö ja ylityö

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

1. Lisätyö

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

Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka tehdyltä työtunnilta.

2. Ylityö yleistyöajassa

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää 6 §:n 1 -kohdan mukaiset työajat.

Tasoittumisjaksottaista ylityötä syntyy, kun

- yhden viikon tasoittumisjaksolla työaika ylittää 40 tuntia viikossa tai pidempää tasoittumisjaksoa käytettäessä työaika ylittää tasoittumisjakson säännöllisen työajan.
- vajaalla tasoittumisjaksolla työaika ylittää 6 § 4 kohdan mukaisesti määräytyvän ylityökyynnyksen.

Soveltamisohje: Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan 6 § 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

- vuorokautinen 8 tunnin enimmäistyöaika ylittyy tai jos vuorokautisesta työajasta on sovittu 6 § 1.2 -kohdan mukaisesti ja sovittu työaika ylittyy.
- viikoittainen 48 tunnin enimmäistyöaika ylittyy, ei kuitenkaan 6 § 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 tasoittumisjaksoittain tasoittumisjakson pituuden perusteella seuraavasti:

tasoittumisjakson pituus	50 %:lla korotettu palkka	100 % 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

Taulukko 2. Ylityön korvaaminen yleistyöajassa

Soveltamisohje:

6 § 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.

Esimerkkilista 1: Ylityön syntyminen, kun käytössä on kolmen viikon tasoittumisjakso. Ylityötä syntyy 10 tuntia.

	viikko 1	viikko 2	viikko 3	yhteensä
laadittu lista	8-8-8-8-8-v-v	8-8-8-8-8-8-v	8-8-8-8-v-v-v	120 h
toteutunut	8-8-8-8- <u>10</u> -v-v	8-8-8-8-8-8-v	8-8-8-8- <u>8</u> -v-v	130 h

6 § 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.

Esimerkkilista 2: Ylityön syntyminen, kun käytössä on kolmen viikon tasoittumisjakso ja työnantaja ja työntekijä ovat sopineet vuorokautisen enimmäistyöajan pidentämisestä 12 tuntiin. Ylityötä syntyy 8 tuntia.

	viikko 1	viikko 2	viikko 3	yhteensä
laadittu lista	8-8-8-v-12-12-v	v-8-8-8-8-v-v	8-8-8-8-8-v-v	120 h
toteutunut	8-8-8-v-12-12-v	v-8-8-8- <u>12</u> -v-v	8-8-8-8-8- <u>4</u> -v	128 h

Esimerkkilista 3: Ylityön syntyminen, kun käytössä on kolmen viikon tasoittumisjakso. Yhden tasoittumisjakson viikon kohdalla viikoittainen 48 tunnin raja ylittyy, mutta muutoin jäädään tasoittumisjakson työaikaan. Tasoittamisjaksottaista ylityötä ei synny, mutta viikolta 2 syntyy viikoittaista ylityötä 2 tuntia.

	viikko 1	viikko 2	viikko 3	yhteensä
laadittu lista	8-8-8-8-8-4-4 (40 h)	8-8-8-8-8-8-v (48 h)	8-8-8-8-v-v-v (32 h)	120 h
toteutunut	8-8-8-8-8-4-4 (40 h)	8-8-8-8-8-10-v (50 h)	8-8-8-6-v-v-v (30 h)	120 h

3. Ylityö jaksotyössä

Jaksotyössä ylityötä syntyy, kun jakson työaika ylittää 6 §:n 2.1 -kohdan mukaisen jakson enimmäistyöajan.

Soveltamisohje: Työehtosopimuksen 6 §:n 2.1 -kohdan mukaisessa jaksotyössä ei synny päivittäistä tai viikoittaista ylityötä. Työnantajan on kuitenkin varmistettava, että lepoajat toteutuvat jaksotyössä tämän työehtosopimuksen ja pakottavan lainsäädännön 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. Jaksottaista ylityötä syntyy 2 tuntia, ja se korvataan 10 § 3 -kohdan taulukon mukaisesti.

Jaksotyössä ylityö korvataan jakson pituuden perusteella seuraavasti:

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

Taulukko 3. Ylityön korvaaminen jaksotyössä

Esimerkkilista 1: Ylityön syntyminen, kun jakson pituus on kolme viikkoa. Ylityötä syntyy 4 tuntia.

	viikko 1	viikko 2	viikko 3	yhteensä
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

4. Ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopiminen

Ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopiminen on määräaikainen kokeilu, joka on voimassa 1.4.2020-30.4.2021.

Tämän työehtosopimuksen nojalla työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia ylityön tekemisestä ilman ylityökorvausta kalenterivuoden aikana enintään 168 tuntia eli keskimäärin 14 tuntia kalenterikuukautta kohden. Työntekijällä on oikeus saada kyseisiltä tunneilta ylityökorvausta lukuun ottamatta muut työaikakorvaukset (lisät).

Järjestelmän käyttäminen edellyttää seuraavien ehtojen täyttymistä:

- Työnantajan tulee rekisteröityä tässä pykälässä tarkoitetun järjestelmän käyttäjäksi työnantajaliiton (Heta-liitto) internetsivuilla.
- Ylitöiden tekemisestä työnantaja ja työntekijä sopivat erillisellä työehtosopijapuolten vahvistamalla kirjallisella Ylityösopimuksella. Sopimus on voimassa toistaiseksi, ja irtisanottavissa yhden kuukauden irtisanomisajalla.
- Ennen ylityön tarjoamista kokoaikaiselle työntekijälleen, työnantajan on tarjottava lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen.
- Jokaisesta ylityökerrasta sovitaan erikseen työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta ylityöstä.
- Työnantaja vastaa työaikakirjanpidon ylläpitämisestä sekä siitä, ettei työaika ylitä työaikalaisa säädettyä työajan enimmäismäärää.

Mikäli kohdan sopimisessa ei noudateta edellä mainittuja ehtoja, on työehtosopijapuolilla oikeus päätöksellään todeta osapuolten paikallinen Ylityösopimus pätemättömäksi. Pätemättömäksi toteamisen seurauksena on, että ylityön tekemisessä noudatetaan tämän työehtosopimuksen muita määräyksiä ylityön tekemisestä ja korvaamisesta.

Mikäli työehtosopimuksen määräys ylityön tekemisestä perustuntipalkalla poistetaan työehtosopimuksesta, tai se muutoin työehtosopijapuolten päätöksellä lakkaa olemasta voimassa, lakkaavat myös tähän määräykseen perustuvat paikalliset ylityösopimukset.

Paikallisten ylityösopimusten lakkaamisen seurauksena on, että ylityön tekemisessä siirrytään noudattamaan voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä ylityön tekemisestä ja korvaamisesta.

11 § Muut työaikakorvaukset

1. 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.

2. Lauantaityö

Lauantaina tehdyiltä tunneilta maksetaan 25 %:lla korotettu perustuntipalkka. Lauantaityökorotusta ei makseta silloin, jos samalta ajalta maksetaan sunnuntaityökorotus.

3. Iltatyö

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

4. 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

12 § Palkat

Tämän työehtosopimuksen mukaiset palkat ovat tuntipalkkoja. Työehtosopimuksen mukaisesti palkka määräytyy palkkaryhmän (A tai B), kertyneen kokemuslisän ja työpaikan sijainnin (pääkaupunkiseutu ja muu suomi) perusteella.

1. Palkkaryhmä A

Työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän A mukaista tuntipalkkaa, jos hänen työtehtävänsä eivät ole sellaisia, että ne oikeuttaisivat palkkaryhmän B mukaiseen tuntipalkkaan.

Palkka palkkaryhmässä A 1.2.2020–29.2.2020

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ja kokemuslisä palkkaryhmässä A määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti (ts. Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020).

Palkka palkkaryhmässä A 1.3.2020 alkaen

Tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.3.2020 alkaen:

- muualla Suomessa 10,92 €
- pääkaupunkiseudulla 11,08 €

Jokaisen työntekijän, jolle maksetaan A palkkaryhmän mukaista tuntipalkkaa, henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdään kuitenkin vähintään 2,1 prosentin korotus 1.3.2020. Mikäli tuntipalkka ei yllämainittuun vähimmäistuntipalkkaan siirryttäessä nouse tai nousu on alle 2,1 prosenttia, korotetaan työntekijän senhetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa siten, että tuntipalkan nousu on kokonaisuudessaan vähintään 2,1 prosenttia.

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

2. Palkkaryhmä B

Palkkaryhmä B:n määräytymisen kriteerit muuttuvat 1.7.2020 alkaen. Tähän saakka kuulumisen B-palkkaryhmään määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti (ts. Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020).

1.7.2020 alkaen työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmä B:n mukaista tuntipalkkaa, mikäli hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia vaativia omahoidollisia, kommunikaatioon liittyviä, tai muita tehtäviä, jotka tämän työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti vahvistaneet palkkaryhmään B kuuluvaksi.

Työtehtävän pysyvyyttä arvioidaan aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Työtehtävän ei tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain kyseisen työntekijän kohdalla, jotta pysyvyysedellytys täyttyisi.

Työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet päivittävät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevaa palkkaryhmään B kuuluvien tehtävien listaa (Liite 2: B-palkkaryhmään kuuluvat työtehtävät) jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

Palkka palkkaryhmässä B 1.2.2020–29.2.2020

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ja kokemuslisä palkkaryhmässä B määräytyvät tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti (ts. Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020).

Palkka palkkaryhmässä B 1.3.2020 alkaen

Tämän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.3.2020 alkaen:

- muualla Suomessa 12,16 €
- pääkaupunkiseudulla 12,32 €

Jokaisen B-palkkaryhmään kuuluvan työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdään kuitenkin vähintään 2,2 prosentin korotus 1.3.2020. Mikäli tuntipalkka ei yllä mainittuun vähimmäistuntipalkkaan siirryttäessä nouse tai nousu on alle 2,2 prosenttia, korotetaan työntekijän senhetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa siten, että tuntipalkan nousu on kokonaisuudessaan vähintään 2,2 prosenttia.

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

3. Kokemuslisät

Työntekijän työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka nousee oheisen kokemuslisätaulukon mukaisesti 12 (1 vuosi), 36 (3 vuotta), 60 (5 vuotta) ja 96 (8 vuotta) kokemuslisään oikeuttavan työskentelykuukauden jälkeen. Työntekijän senhetkiseen tuntipalkkaan tehdään aina 1,25 prosentin suuruinen kokemuslisän korotus hänen siirtyessään seuraavaan kokemuslisäluokkaan.

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 €

Taulukko 4. Kokemuslisät

Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei kokemuslisätaulukon perusteella nouse 12, 36, 60 tai 96 kokemuslisään oikeuttavan työskentelykuukauden jälkeen tai nousu olisi alle 1,25 prosenttia,

kokemuslisäkorotus tehdään korottamalla työntekijän sen hetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa 12, 36, 60 ja 96 työskentelykuukauden jälkeen 1,25 prosentilla.

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

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 työtodistuksen 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 vuosilomalain 7 §:ssä säädetyt työssäolon veroiseksi ajaksi katsottavat ajanjaksot, joita työntekijän työsuhteisiin on sisältynyt. 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.

Kokemuslisät 1.2.2020–29.2.2020

Työntekijän kokemuslisä määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti (ts. Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020).

Kokemuslisät 1.3.2020 alkaen

Kokemuslisät määräytyvät 1.3.2020 alkaen tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

Kokemuslisätaulukoihin tehty korotukset astuvat voimaan 1.3.2020. Jokaisen työntekijän palkat tulee muuttaa vastaamaan vähintään tämän työehtosopimuksen mukaista taulukkoa kertyneen kokemuslisän mukaisesti.

Esimerkki: Pääkaupunkiseudulla työskentelevän, yli 3 vuoden työkokemuksen omaavan A-palkkaryhmään kuuluvan työntekijän tuntipalkka on kokemuslisineen 11,07 euroa. 1.3.2020 hänen tuntipalkkansa on nostettava 11,36 euroon.

4. Palkanmaksu

Palkka maksetaan lähtökohtaisesti kaksi kertaa kuukaudessa. Kaksi kertaa kuukaudessa maksettavan palkan osalta 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 tekevät) tai peruspalkan muodostus muutoin on säännön mukainen. Tällöin peruspalkka maksetaan kuukausittain palkanmaksukauden lopussa ja palkkakauden työaikakorvaukset (lisät) seuraavan kuukauden puolella välissä. Palkka lasketaan tällöin seuraavasti: $4,35 \times \text{viikkotyöaika} \times \text{tuntipalkka}$. Jos työaika on määritelty työsopimuksessa kuukautta kohden, lasketaan palkka kertomalla työsopimuksen mukainen kuukausittainen työtuntimäärä tuntipalkalla.

Palkka voidaan maksaa työnantajan ja työntekijän kanssa yhteisesti sopien myös kerran kuukaudessa siten, että palkka maksetaan jälkikäteen niin, että kalenterikuukaudelta tehty työ maksetaan työaikakorvauksineen (lisät) seuraavan kalenterikuukauden viidenteentoista päivään mennessä.

Palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla työntekijän nostettavissa. Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi viikonloppuna tai arkipyhänä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.

13 § Matka- ja muut kustannukset ja niiden korvaaminen

Työnantaja vastaa työtehtävistä johtuvista matka- ja majoituskuluista.

Tämän työehtosopimuksen mukaiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistumisesta aiheutuvista kustannuksista määrätään erikseen tässä työehtosopimuksessa (18 § Ammatillinen täydennyskoulutus).

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 työmatkasta 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.

1. 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:

- 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.
- 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.

2. 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:

- 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.
- 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.

14 § Vuosiloma

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti.

1. Vuosiloman ansainta

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

Loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan, jos työntekijä on vuosilomansa, sen osan tai säästövapaan alkaessa tai aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön. 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.

15 § Lomaraha

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

Lomarahaa saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa lomansa. Lomarahaan 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.

16 § 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.

17 § 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.

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 henkilötietoa. 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.

3. Perheenjäsenen tai lähiomaisen hautajaiset

Työntekijällä on oikeus saada palkaton vapaapäivä osallistuakseen perheenjäsenensä tai lähiomaisensa hautajaisiin. Tällaisen palkattoman poissaolon enimmäispituus on yksi päivä.

Perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös otto- ja kasvattilapsi. Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän perheenjäseniä sekä vanhempia, isovanhempia, lapsia, lapsenlapsia, veljiä, sisaria ja avio- tai avopuolison vanhempia.

18 § Ammatillinen täydennyskoulutus

Työntekijällä on oikeus kahteen palkalliseen koulutuspäivään kalenterivuoden aikana. Koulutuksen on oltava työnantajan hyväksymä henkilökohtaisen avustajan työhön liittyvä tai ammatitaitoa kehittävä koulutus. Työnantaja ei vastaa koulutukseen osallistumisesta aiheutuvista matka- tai muista ylimääräisistä kustannuksista.

Työntekijän osallistuessa koulutustilaisuuksiin, luetaan koulutustilaisuuteen kulunut aika työajaksi, kuitenkin enintään kahdeksan tuntia koulutuspäivää kohden.

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 työsopimukseen 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 työaikajärjestelmä tai tehdä siihen muutoksia.

Voimassaolevien etuuksien huonontamista ei ole työnantajan ja työntekijän mahdollisuus sopia säännöllisestä työajasta poikkeamisesta työntekijän suostumuksella kohdan tämän työehtosopimuksen 6 §: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.

Kaikki tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä heti kun sopimus on tullut liittoja sitovaksi.

25 § Sopimuksen voimassaolo

Sopimuskauden pituus on 15 kuukautta (1.2.2020–30.4.2021).

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2020–30.4.2021 ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelun periaatetta keskinäisissä suhteissaan.

Helsingissä 1. päivänä helmikuuta 2020

HETA – HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Liitteet:

1. Palkkasopimus (Liite 1)
2. B-palkkaryhmään kuuluvat työtehtävät (Liite 2)

Palkkasopimus

Tämä palkkasopimus on voimassa osana allekirjoittajajärjestöjen välistä työehtosopimusta (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.2.2020–30.4.2021) ja sen voimassaolo päättyy ilman eri irtisanomista työehtosopimuksen päättyessä.

1. Työntekijöiden palkat määräytyvät ajanjakson 1.2.2020–29.2.2020 kokonaisuudessaan Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen 1.2.2018–31.1.2020 11§:n mukaisesti.

2. Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen (1.2.2020–30.4.2021) palkkaa koskevat määräykset astuvat voimaan 1.3.2020 lukuun ottamatta uudistettua palkkaryhmäjakoja, joka astuu voimaan 1.7.2020.

Jako palkkaryhmiin A ja B määräytyy ajanjakson 1.2.2020–30.6.2020 Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen 1.2.2018–31.1.2020 11 §:n 2.1.1 ja 2.2.1 -kohtien mukaisesti.

Palkkaryhmien mukaiset vähimmäispalkat määräytyvät palkkaryhmäjaon myöhemmästä voimaantulosta huolimatta 1.3.2020 alkaen Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen (1.2.2020–30.4.2021) mukaisesti.

3. Työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet päivittävät palkkaryhmään B kuuluvien tehtävien listaa jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

4. Työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän muutoksista huolimatta työntekijöiden palkkoja ei voida alentaa.

B-palkkaryhmään kuuluvat työtehtävät

Työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmä B:n mukaista tuntipalkkaa, mikäli hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia vaativia omahoidollisia, kommunikaatioon liittyviä, tai muita tehtäviä, jotka tämän työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti vahvistaneet palkkaryhmään B kuuluvaksi.

Työtehtävän pysyvyyttä arvioidaan aina tapaus- ja työntekijäkohtaisesti. Työtehtävän ei tarvitse toistua päivittäin tai viikoittain kyseisen työntekijän kohdalla, jotta pysyvyysedellytys täyttyisi.

Työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet päivittävät palkkaryhmään B kuuluvien tehtävien listaa jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

B-palkkaryhmään kuuluvia työtehtäviä 1.7.2020 alkaen ovat:

- **Työntekijän suorittama katetrointi**
- **Lääkkeiden itsenäinen jakaminen**
 - Jos työnantaja valvoo työntekijän tekemän lääkkeiden jaon ja on vastuussa siitä, ei kyseessä ole itsenäinen lääkkeiden jakaminen eikä näin ollen palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Työnantajan valvomisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että hän pystyy itse varmistumaan, mitä lääkettä otetaan ja kuinka paljon, tai miten lääkkeet asetetaan dosettiin.
 - Jos työntekijä suorittaa lääkkeiden jakamisen eli käytännössä ottaa lääkkeet paketista ja laittaa ne avustettavan henkilön saataville esimerkiksi dosettiin, ilman että työnantaja tätä valvoo, on kyse lähtökohtaisesti palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä.
- **Pistoksena annettavat lääkkeet**
 - Työntekijä annostelee insuliinin tai muun lääkkeen ja suorittaa sen pistämisen.
- **Vaativa haavanhoito**
 - esimerkiksi pysyvä tai toistuva painehaavanhoito.
- **Hengityskoneen käytössä avustaminen**
 - Lähtökohtaisesti hengityskoneen käytössä avustaminen on palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Jos työnantaja kuitenkin pystyy asentamaan hengityslaitteen liitännän (maskin), ei kyseessä ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka hengityslaitte tukisi kokonaisvaltaisesti hengitystä ja pysyvyysedellytys täyttyisi.
 - Uniapnean ylipainehengityshoito ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka pysyvyysedellytys täyttyisi.
- **Cystofix (suprapubinen katetri)**
 - Pelkkä virtsankeräyspussin tyhjentäminen tai vaihtaminen on palkkaryhmään A kuuluva työtehtävä.
- **Avanteet**
 - Työntekijän työtehtäviin kuuluu avannepussin tyhjentäminen ja avanteen pohjalevyn vaihtaminen.
- **PEG-ruokintaletku**

- Ravinnonsiirtoletkun liittäminen ravintoliuospulloon tai -pussiin tai ravintoliuoksen tiputusnopeuden säätäminen eivät lähtökohdiltaan ole palkkaryhmän B mukaisia työtehtäviä. Myöskään letkun huuhtelu ei ole lähtökohtaisesti palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä.
- Jos työntekijän pysyvänä työtehtävänä on PEG-letkun vaihtaminen, on kyse palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä.
- **Suolen toimintaan ja tyhjennykseen liittyvät toimenpiteet**
 - esimerkiksi tuseeraus tai suolen toimittaminen peräpuikolla tai pienoisperäruiskeella
- **Puhetulkkaus, taktiilin, viittomakielen tai pistekirjoituksen käyttäminen**
 - Työntekijän päivittäisiin työtehtäviin kuuluu puhetulkkauksen taktiilin, pistekirjoituksen tai viittomakielen käyttäminen ja edellä mainitut kommunikaation taidot toimivat avun saajan kommunikoinnin edellytyksenä.
- **Intiimihygienia**
 - genitaalialueiden puhtaanapito tai vastaavat tehtävät, jotka edellyttävät välitöntä kosketusta genitaalialueisiin.