



## ELOKUUN ALUSSA VOIMAAN TULEVAT PALKANKOROTUKSET JA MUUT MUUTOKSET

**Henkilökohtaisia avustajia koskevan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaan Hetan varsinaisten jäsenten työntekijöiden palkat nousevat 1.8.2022 alkaen. Elokuun alussa tulee voimaan myös uusi kokemuslisä 11 vuoden työkokemuksesta, yötyökorvaus aikaistuu kahdella tunnilla ja palkkaryhmään B tulee muutamia uusia työtehtäviä. Elokuusta alkaen työnantaja ja työntekijä voivat sopia työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla ylityökorvauksesta poikkeamisesta.**

Palkankorotukset ja uusi kokemuslisä 11 vuoden työkokemuksesta

Jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdään vähintään 23 sentin korotus 1.8.2022 alkaen. Korotus on samansuuruinen sekä palkkaryhmässä A että palkkaryhmässä B.

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.8.2022 alkaen:

- muualla Suomessa 11,31 €
- pääkaupunkiseudulla 11,47 €

Työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.8.2022 alkaen:

- muualla Suomessa 12,55 €
- pääkaupunkiseudulla 12,71 €

Pääkaupunkiseudulla tarkoitetaan Helsinkiä, Espoota, Vantaata ja Kauniaista.

### Kokemuslisän sisältävät vähimmäistuntipalkat 1.8.2022 alkaen

Työkokemus	Kuukautta (vuotta)	Alle 12 (alle 1)	12 (1)	36 (3)	60 (5)	96 (8)	132 (11)
Palkkaryhmä A	Muu Suomi	11,31 €	11,45 €	11,59 €	11,73 €	11,88 €	12,03 €
	Pääkaupunkiseutu	11,47 €	11,61 €	11,76 €	11,91 €	12,06 €	12,21 €
Palkkaryhmä B	Muu Suomi	12,55 €	12,71 €	12,87 €	13,03 €	13,19 €	13,35 €
	Pääkaupunkiseutu	12,71 €	12,87 €	13,03 €	13,19 €	13,35 €	13,52 €

Kokemuslisällisen vähimmäispalkan toteutuminen kannattaa tarkistaa taulukosta, sillä joissain kokemuslisäluokissa vähimmäispalkat nousevat laskennallisista syistä 24–25 senttiä.

Huomioitavaa on myös uusi kokemuslisä 11 vuoden työkokemuksesta.

On tärkeä huolehtia siitä, että työntekijöiden kokemuslisälliset palkat vastaavat vähintään työehtosopimuksen kokemuslisätaulukon mukaisia tuntipalkkoja. Yhtä lailla on syytä varmistaa, että myös ne työntekijät, joiden henkilökohtainen tuntipalkka on jo lähtökohtaisesti ollut vähimmäispalkkoja korkeampi, saavat vähintään 23 sentin suuruisen korotuksen tuntipalkkaansa.

Niin ikään on tärkeää huolehtia siitä, että työntekijän palkan tulee kokemuslisään oikeuttavan työskentelyn täyttyessä myös tosiasiallisesti nousta. Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei nousisi tai nousu olisi 12, 36, 60, 96 tai 132 kokemuslisäkuukauden jälkeen alle 1,25 prosenttia, kokemuslisäkorotus tehdään korottamalla työntekijän sen hetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa 12, 36, 60, 96 ja 132 työskentelykuukauden jälkeen 1,25 %:lla.

Työnantajan on ilmoitettava kuntaan uuden kokemuslisäluokan täyttymisestä. Ilmoittamiseen voi käyttää [Heta-liiton kotisivuilta löytyvää lomaketta](#). Toki palkanlaskenta yleensä huomioi voimassa olevasta työsuhteesta kertyvän työkokemuksen vaikutuksen työntekijän henkilökohtaiseen palkkaan ilman työnantajan ilmoitustakin.

Esimerkki. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka 23 sentin palkankorotuksen jälkeen (muu Suomi, B palkkaryhmä) on 13,36 euroa. Hänelle tulee 1.8.2022 täyteen myös 11 vuotta työkokemusta. Työntekijän uusi kokemuslisällinen palkka on 1,25 prosentin kokemuslisäkorotus huomioon ottaen 13,53 euroa.

Myös työntekijöiden samapalkkaisuudesta on huolehdittava. Työnantajan on työehtosopimuslain mukaan kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Lähtökohtana on siis, että työntekijöille maksetaan samaa palkkaa, jos he tekevät samoja työtehtäviä. Saman työnantajan eri työntekijöillä voi olla erisuuruiset palkat, jos heillä on erilainen työkokemus tai jos he kuuluvat eri palkkaryhmiin.

Yötyökorvaus aikaistuu, yötyön määritelmä pysyy ennallaan

Elokuun alussa työaikakorvauksiin tulee seuraavat muutokset:

- Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvauksena 15 %:lla korotettu työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka.
- Kello 21.00–6.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyökorvauksena 30 %:lla korotettu työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka.

Esimerkki. Työntekijän työvuoro on lauantaina klo 14–22. Työntekijällä on koko tältä ajalta oikeus lauantailisään, ja lisäksi iltailisään klo 18–21 sekä yöllisään kello 21–22. Kaikki lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Edellä mainituilla työaikakorvausten muutoksilla **ei ole vaikutusta yötyön määritelmään**. Työaikalain mukaan työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

*Mikäli esimerkiksi henkilökohtaisen avun päätöksessä on rajattu yötyön teettäminen pois, tarkoittaa tämä sitä, että työnantaja ei voi teettää työtä kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Kunta ei voi kuitenkaan tällaisen päätöksen nojalla kieltäytyä korvaamasta työehtosopimuksen mukaisia yötyökorvauksia kello 21–23 väliseltä ajalta.*

B-palkkaryhmän uusia työtehtäviä

Elokuun alusta alkaen B-palkkaryhmään tulee seuraavat uudet työtehtävät:

- Lääkkeiden jakaminen itsenäisesti lääkeannostelijaan (erityyppiset pumpput),
- Hengitysteiden imujen suorittaminen imulaitteen avulla
- Saattohoitovaiheessa olevan avun käyttäjän avustaminen.

Palkkaryhmä B:tä koskevaan määräykseen tehtiin myös lukuisia selkeyttäviä muutoksia (esimerkiksi työtehtävien luettelointijärjestystä muutettiin, avanteet-sana muutettiin muotoon avanteeseen liittyvät työtehtävät jne.). Näillä selkeyttävillä muutoksilla ei ole kuitenkaan vaikutuksia määräyksen soveltamisalaan.

Mikäli työntekijän palkkaryhmä 1.8.2022 voimaantulevien muutosten vuoksi muuttuu palkkaryhmä B:hen, on työnantajan ilmoitettava muutoksesta kuntaan. Työnantaja voi tehdä ilmoituksen käyttäen apuna Heta-liiton [palkkaryhmäilmoituslomaketta](#).

Ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopiminen

Sopimus ylityökorvauksesta poikkeamisesta

Elokuun alusta 2022 alkaen työnantajan ja työntekijän on mahdollista kirjallisesti sopia ylityön tekemisestä ilman ylityökorvausta kalenterivuoden aikana enintään 168 tuntia eli keskimäärin 14 tuntia kalenterikuukautta kohden. Työntekijällä on oikeus saada tekemiltään työtunneilta ylityökorvausta lukuun ottamatta muut työaikakorvaukset (lisät).

14 tuntia kuukaudessa ei ole ehdoton raja, mutta se auttaa hahmottamaan, mitä 168 tuntia kalenterivuoden aikana käytännön tasolla voi tarkoittaa.

Ylityökorvauksesta poikkeamista koskevalle sopimukselle saattaa olla tarve, koska kunnat yleisesti ottaen suhtautuvat ylityökorvauksien maksamiseen kielteisesti korvaten ylityöt vain silloin kun niiden kasautumista ei ole voinut välttää. Työntekijälläkin saattaa olla tarve työskennellä yli säännöllisten työaikojen.

Työehtosopimuksen määräyksiä ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopimisesta pitää kuitenkin ehdottomasti noudattaa, jotta sopimus ylityökorvauksesta poikkeamisesta on pätevä.

Ylityökorvauksesta poikkeamista koskeva sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on yksi kuukausi. Yli vuoden kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Työnantajan ja työntekijän tekemästä sopimuksesta tulee ilmetä, että kyse on työehtosopimuksen määräyksen 10.4-kohdan mukaisesta ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopimisesta, sekä sopimuksen osapuolet ja sopimuksen voimassaoloaika. Kummankin osapuolen on myös allekirjoitettava sopimus.

On tärkeää pitää mielessä, että ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopiminen on täysin vapaaehtoista, eikä työntekijän tai työnantajan ole mikään pakko tällaista sopimusta tehdä, vaikka työehtosopimus tällaisen sopimuksen tekemisen mahdollistaa.

Niin ikään on hyvä muistaa, että ylityökorvauksesta poikkeamista koskevasta sopimuksesta huolimatta jokaisesta ylityökerrasta on erikseen sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

Työnantaja vastaa työaikakirjanpidon ylläpitämisestä

Työnantajan on huolehdittava siitä, että ylityökorvauksesta poikkeamista koskevat tunnit pysyvät työehtosopimuksen mukaisessa 168 tunnissa kalenterivuodessa. Mikäli 168 tuntia kalenterivuodessa ylittyy, on ylityökorvaukset maksettava 168 tunnin ylittävältä osalta normaalisti.

Tuntilistaan kannattaa erikseen merkitä selvästi, mitkä tunnit ovat ylityökorvauksesta poikkeamista koskevan sopimuksen alaisia tunteja.

Työnantaja vastaa myös siitä, ettei työaika ylitä työaikalaissa säädettyä työajan enimmäismäärää. Työaikalain mukaan työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Tästä rajasta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Kunta ja palkanlaskenta pidettävä ajan tasalla

Mikäli ylityökorvauksesta poikkeamisesta sovitaan, on tärkeää, että kunta on tietoinen sopimuksen olemassaolosta.

Lähtökohtana on se, että jos kunta/palkanlaskenta tietää ylityökorvauksesta poikkeamisesta koskevan sopimuksen olemassaolosta, niin tällöin ylityökorvauksia ei korvata.

Tämä huomioon ottaen palkkasaatavien syntymisen ehkäisemiseksi on erityisen tärkeää informoida kuntaa/palkanlaskentaa siitä, jos ylityökorvauksesta poikkeamisesta koskevasta sopimuksesta huolimatta jostain ylityötunneista ylityökorvaukset tulevatkin maksettavaksi, tai jos 168 tunnin ylityökorvauksesta poikkeamisen enimmäisraja ylittyy.