
HETA-TES

9.5.2022-30.4.2023

Keskeisimmät muutokset verrattuna
edeltävään työehtosopimukseen

Webinaari 25.5.2022

Heta

1 § Soveltamisala

” Tätä työehtosopimusta noudatetaan Heta - henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry:n varsinaisena jäsenenä olevien luonnollisten henkilöiden työntekijöiden työsuhteissa. Soveltamisen edellytyksenä on, että varsinainen jäsen toimii itse tai vammaisen henkilön puolesta tämän henkilökohtaisen avustajan työnantajana.

Se, että vammaisen henkilö saa lain tai vakuutuksen perusteella korvausta avustajan palkkaamisesta aiheutuviin kustannuksiin, ei estä tämän työehtosopimuksen soveltamista.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta oikeushenkilöiden palveluksessa oleviin eikä henkilökohtaisen avun palveluita tuottavien yksityisten elinkeinonharjoittajien palveluksessa oleviin avustajiin.”



2 § Työnjohto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

- ”Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä oikeus palkata työsuhteeseen ja päättää työsuhde.
- Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.”
- Määräyksen teksti selkeytetty

Heta

3.2 Koeaika

”Työsuhteen alussa voidaan sopia koeajasta. Koeaikaa koskevat ehdot määräytyvät työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti.”

- Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan
 - **työnantaja ja työntekijä voivat sopia** työnteon aloittamisesta alkavasta, **enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.**
 - Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
 - **Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.**
- Muutoksella ei ole vaikutusta ennen työehtosopimuksen voimaantuloa sovittuihin koeaikoihin!

Heta

5.2 Lomautusmenettely työnantajan äkillisen sairaalaan joutumisen tai äkillisestä syystä alkaneen kuntoutusjakson tilanteissa

- ”Mikäli työnantajalla on äkillisen sairaalaan joutumisen tai äkillisestä syystä alkaneen kuntoutusjakson vuoksi peruste lomauttaa työntekijä, eikä hän tästä syystä ole voinut antaa lomautusilmoitusta työ sopimuslain mukaisessa ajassa, lomautusilmoitus voidaan antaa lyhyemmällä ajalla, kuitenkin vähintään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista.”
- ”Työnantajalla ei ole edellä mainituissa äkillisissä tilanteissa velvollisuutta antaa ennakkoselvitystä tai varata työntekijälle tilaisuutta tulla kuulluksi. Ennakkoselvityksen antaminen ja työntekijän kuuleminen on kuitenkin suositeltavaa.”

Heta

6 § Työaika

- Tasoittumisjakson pituus 2-8 viikkoa, työehtosopimus ei enää tunne yhden viikon tasoittumisjaksoa.
- Selkeytetty poistamalla viittaukset ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa sovittuun lyhyempään säännölliseen enimmäistyöaikaan.
 - Mikäli säännöllinen työajan enimmäismäärä olisi sovittu lyhyemmäksi ennen tessin voimaantuloa tulee työehtosopimuksen 23 §:n mukaan kielletyksi huonontaa työntekijän voimassa olevaan työsuhteeseen perustuvia etuja.

Heta

8 § Työvuoroluettelo

- Työvuoroluettelo voidaan antaa toistaiseksi voimassa olevana, jos säännöllisen työajan sijoittelu ei vaihtele.
- Työnantaja voi muuttaa toistaiseksi voimassa olevaa työvuoroluetteloä toistaiseksi tai väliaikaisesti antamalla uuden työvuoroluettelon vähintään viikkoa ennen muutoksen ajankohtaa.
- Jos työnantaja haluaa lakata käyttämästä toistaiseksi voimassa olevaa työvuoroluetteloä, hän voi irtisanoa sen päättymään vähintään viikon mittaisella irtisanomisajalla.

Heta

Ylityö yleistyöajassa ja jaksotyössä

- 10.2 ja 10.3 –kohta on selkeytetty
- Ei vaikutusta tosiallisesti maksettavan ylityökorvauksen määrään!

Heta

10.4. Ylityökorvauksesta poikkeamisesta sopiminen

- Voimaan 1.8.2022 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).
- 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

A handwritten signature in black ink that reads "Heta". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the top.

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

- ☐ Kummankin osapuolen on myös allekirjoitettava sopimus.

- Ylityökorvauksesta poikkeamista koskevasta sopimuksesta huolimatta jokaisesta ylityökerrasta on erikseen sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

- Työnantaja vastaa työaikakirjanpidon ylläpitämisestä sekä siitä, ettei työaika ylitä työaikalaisissa säädettyä työajan enimmäismäärää.
 - Työaikalaki: Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Heta

11 § Työaikakorvaukset

- Muutokset voimaan 1.8.2022
- Iltatyö
 - Kello 18.00 ja 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvauksena 15 %:lla korotettu työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka.
- Yötyö
 - Kello 21.00 ja 6.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyökorvauksena 30 %:lla korotettu työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka

Heta

12 § Palkankorotukset

- vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.8.2022 alkaen:
 - muualla Suomessa 11,31 €
 - pääkaupunkiseudulla 11,47 €
- vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.8.2022 alkaen:
 - muualla Suomessa 12,55 €
 - pääkaupunkiseudulla 12,71 € alkaen

Jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan tehdään kuitenkin vähintään 23 sentin korotus 1.8.2022 alkaen.

A handwritten signature in black ink that reads "Heta". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the top.

12.3 Kokemuslisä

- Uusi kokemuslisä 11 vuoden työkokemuksesta **1.8.2022 alkaen**

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 €	12,87 €	13,03 €	13,19 €	13,35 €
	Pääkaupunkiseutu	12,71 €		13,03 €	13,19 €	13,35 €	13,52 €

Taulukko 4. Kokemuslisän sisältävät vähimmäistuntipalkat

The logo for Heta, featuring the word "Heta" in a stylized, handwritten black font.

12.4: Palkanmaksu

- Palkanmaksun aikataulu tarkentunut:

- Palkka maksetaan lähtökohtaisesti kaksi kertaa kuukaudessa. Kaksi kertaa kuukaudessa maksettavan palkan osalta kuukauden ensimmäisellä puoliskolla tehty työ maksetaan työaikakorvauksineen (lisät) **viimeistään saman kuukauden viimeisenä päivänä** ja vastaavasti kuukauden loppupuolella tehty työ maksetaan työaikakorvauksineen (lisät) **viimeistään seuraavan kuukauden 15. päivä.**

Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa, jos työntekijällä on työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika (täyttä työaika tekevät) tai peruspalkan muodostus muutoin on säännönmukainen. Tällöin peruspalkka maksetaan kuukausittain **viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä** ja palkkakauden työaikakorvaukset (lisät) **viimeistään seuraavan kuukauden 15. päivä.** Palkka lasketaan tällöin seuraavasti: 4,35 x viikkotyöaika x henkilökohtainen tuntipalkka. Jos työaika on määritelty työsopimuksessa kuukautta kohden, lasketaan palkka kertomalla työsopimuksen mukainen kuukausittainen työtuntimäärä henkilökohtaisella 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) **viimeistään seuraavan kalenterikuukauden 15. päivä.**
- Määräys lopputilin maksamisen ajankohdasta

The logo for Heta, featuring the word "Heta" in a stylized, handwritten black font.

Palkkaryhmä B:hen kuuluvat työtehtävät

- **Lääkkeiden itsenäinen jakaminen**
- Jos työntekijä suorittaa itsenäisesti lääkkeiden jaon, eli työnantaja ei valvo lääkkeiden jakoa, on kyse palkkaryhmän B mukaisesta työtehtävästä. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi sitä, että työntekijä ottaa lääkkeet paketista ja laittaa ne avustettavan henkilön saataville dosettiin tai annostelee lääkeannostelijaan (erityyppiset pumput). Lääkeannostelijoita (erityyppiset pumput) koskeva kohta tulee voimaan 1.8.2022.
- **Hengitystien toimivuudesta huolehtimisessa avustaminen**
- Jos työntekijän työtehtäviin kuuluu hengitysteiden imujen suorittaminen imulaitteen avulla, on tämä palkkaryhmään B oikeuttava työtehtävä silloinkin, kun työnantajalla ei ole käytössään muuta hengityksen tukea. Imujen suorittamista koskeva kohta tulee voimaan 1.8.2022.
- **Saattohoitovaiheessa olevan avun käyttäjän avustaminen**
- Tämä kohta tulee voimaan 1.8.2022

A handwritten signature in black ink that reads "Heta". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the top.

15 § Lomaraha

- Lomaraha maksetaan myös 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.
- Lomakaudella 2022 lomakorvauksesta maksettava lomaraha maksetaan työntekijälle lomakauden päättyessä, ellei työntekijän kanssa sovita, että lomaraha maksetaan vapaan yhteydessä.

Heta

16 §:n muutoksia

- Uusi otsikko: ”Lääkärintarkastukset ja rokotukset”
- Työntekijän käynnit uuden työn edellyttämässä tai muissa lakisääteisissä lääkärintarkastuksissa luetaan työajaksi. (Aiemmin edellytyksenä on ollut se, että tarkastuksia ei ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja ne on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja siitä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.)
- Lisätty uutena kohtana se, että työn edellyttämässä rokotuksessa käynti työaika, mikäli rokotuksia ei ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja ne on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja siitä on ilmoitettu ilman aiheetonta viivytystä etukäteen työnantajalle.

Heta

17.1 Työkyvyttömyys

- Omailmoituskäytäntöä on selkeytetty työehtosopimuksen 17.1 kohdan 2 kappaleen mukaan
“Työnantaja voi omalla päätöksellään mahdollistaa työntekijän poissaolon korkeintaan kolmen poissaolopäivän sairaustapauksissa työntekijän omaan ilmoitukseen perustuen.”

Heta

19 § Ryhmähenkivakuutus

- ”Työnantaja vastaa siitä, että työntekijöille otetaan ryhmähenkivakuutus.”
- Määräyksen teksti selkeytetty

Heta

Työturvallisuus huomioitu nyt laajemmin työehtosopimuksessa

- Työvaatetusta koskevaa 20 §:n määräystä on muutettu, määräyksen otsikko on nyt **työturvallisuus** ja määräys kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

”Lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan vastuulla.

Työnantajan on työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla arvioitava työssä ilmenevät haitta- ja vaaratekijät ja käytettävä tässä arvioinnissa tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita esimerkiksi työterveyshuoltoa.

Työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys tulee olla tehtynä ja työpaikalla työntekijöiden saatavilla. Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön (esim. suojakäsineet) ja välineet esim. siirtoihin silloin, kun työturvallisuuslaki tätä edellyttää, sekä perehdytettävä näiden käyttöön.

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työaikana työntekijän on käytettävä sellaista tavanomaista vaatetusta, joka ei estä työtehtävien hyvää suorittamista. Työntekijän on otettava huomioon työnantajan ilmoitukset erityisistä työtehtävistä, esimerkiksi ulkoilussa tai liikunnassa avu vaikuttaa pukeutumiseen.

Tähän määräykseen ei sovelleta työehtosopimuslain 7–10 §:ää.”

