



Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus TES-muutokset

Koulutustilaisuus TES-asioista

18.5.2018

Kouvola

Kalle Honkanen, sopimustoimitsija, JHL

Soveltamisala ja sopimuskausi

- Noudatetaan työsuhteissa, joissa avustajan työnantajana toimii vammaisen henkilö itse ja hän on järjestäytynyt työnantajaliittoon.
 - Työntekijöitä edustaa JHL
 - Työnantaja edustaa Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry
- Soveltamisalalla on noin 3300 työnantajaa ja noin 4600–5000 työntekijää. Henkilökohtaisten avustajien TES koskettaa suoraan noin 2000 JHL:n jäsentä.
- Kyseessä on normaalisitova työehtosopimus, jota noudatetaan silloin kun työnantaja on järjestäytynyt työnantajaliittoon.
- Useat kunnat soveltavat työehtosopimusta kuitenkin soveltuvien osin myös työntekijöihin, jotka työskentelevät järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa.
- Sopimus on voimassa 1.2.2018 –31.1.2020 (24 kk)

Palkankorotukset

- Palkankorotukset toteutetaan erikseen sovitun palkkasopimuksen mukaan siten, että sopimuskauden aikana siirytään kuntakohtaisista vähimmäistuntipalkoista valtakunnallisiin vähimmäistuntipalkkoihin.
 - Kaksi palkkaryhmää: A ja B.
 - Paikkakuntakalleusluokat Pääkaupunkiseutu ja muu Suomi.
- Valtakunnalliset vähimmäispalkat edistävät merkittävästi sekä työntekijöiden että työnantajien alueellista tasavertaisuutta.
- Isojen kuntakohtaisten erojen vuoksi palkkaus uudistus joudutaan tekemään vaiheittain niin, että valtakunnallisiin vähimmäispalkkoihin siirytään kokonaisuudessaan 1.3.2019 alkaen.
- Tätä ennen, eli 1.6.2018 toteutetaan merkittävä vähimmäistuntipalkkojen korotus.
- Kuntakohtaiset vähimmäistuntipalkat palkkaryhmässä A kuitenkin säilyvät tämän siirtymäajan (28.2.2019 asti) siellä, missä kuntakohtaiset palkat ylittävät uudet vähimmäistasot.

Palkkaryhmät työehtosopimuksen osaksi

- Työehtosopimukseen kaksi palkkaryhmää: A ja B.
- Palkkaryhmän B:n mukaista palkkaa noudatetaan silloin kun työtehtävät sisältävät pysyvästi erityisosaamista tai koulutusta vaativia hoidollisia tehtäviä.
- Työnantajan tulee määrittää kumpaan palkkaryhmään työntekijä tai työntekijät kuuluvat 1.6.2018 mennessä, mutta palkkaryhmän B voi ottaa käyttöön jo 1.2.2018.
- Hoidollisiin tehtäviin liittyen sopijaosapuolet ovat todenneet yhteisellä tiedotteella, ettei hoidollisten työtehtävien huomioiminen palkassa tarkoita sitä, että sopijaosapuolet haluaisivat puuttua henkilökohtaisen avun sisältöön ja viedä sitä hoivakulttuurin suuntaan.

Palkankorotukset

- Palkkauksen uudistuksen vuoksi kenenkään palkka ei voimassaolevassa työsuhteessa laske ja kaikkien henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan vähintään 8 senttiä 1.6.2018 ja 7 senttiä 1.3.2019.
- Suurin osa henkilökohtaisista avustajista (noin 85 %) tulee saamaan sopimuskauden aikana ns. yleistä linjaa korkeamman palkankorotuksen.
- Parhaimmillaan (esim. Tampereella ja Oulussa), ratkaisu tuo jopa 10 % korotuksen tuntipalkkaan, mikä tarkoittaa esim. 20 tuntia viikossa tekevälle yli 90 euron kuukausiansion korotusta ja täyttä työaikaa tekevälle 180 euron korotusta.

Palkkaryhmä A	Vanha palkka	Uusi palkka 1.6.2018	Uusi palkka 1.3.2019
Muu Suomi	9,72 – 10,39	10,40	10,70
PKS	9,72 – 10,54	10,55	10,85

Palkkaryhmä B

- Työntekijä kuuluu palkkaryhmään B, jos hänen työtehtäviinsä sisältyy pysyvästi sellaisia hoidollisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä osaamista tai koulutusta.
- Tällöin työntekijälle maksetaan vähintään palkkaryhmän B mukaista vähimmäistuntipalkkaa.
- Mikäli tällaisia tehtäviä tehdään, siitä on suositeltavaa sopia kirjallisesti työsopimuksella.

Palkkaryhmä B	Palkka 1.2.2018	Palkka 1.3.2019
Muu Suomi	11,70	11,90
PKS	11,85	12,05

Esimerkkejä

TES-osapuolet ovat todenneet työtehtävien sijoittumisesta palkkaryhmiin seuraavaa:

- **Katetrointi.** Jos työntekijä suorittaa itsenäisesti katetroinnin, on kyseessä palkkaryhmän B mukainen työtehtävä, jos se lisäksi täyttää työehtosopimuksessa määritellyn pysyvyysedellytyksen. Pelkästään se, että työntekijä steriloi katetroinnissa käytettävät välineet tai tilan, tai esimerkiksi ojentaa tarvittavat välineet, ei tee työtehtävästä palkkaryhmään B kuuluvaa.

Esimerkkejä

- **Lääkkeiden itsenäinen jako.** Jos työnantaja valvoo työntekijän tekemän lääkkeiden jaon ja on vastuussa siitä, ei kyseessä ole itsenäinen lääkkeiden jakaminen eikä näin ollen palkkaryhmän B mukainen työtehtävä, vaikka pysyvyysedellytys täyttyisikin. Työnantajana valvomisella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että hän pystyy itse varmistumaan, mitä lääkettä otetaan ja kuinka paljon, tai miten lääkkeet asetetaan dosettiin.

Jos siis työntekijä suorittaa itsenäisesti 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. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijällä on tarvittava osaaminen ja luvat työtehtävään.

- **Insuliinin pistäminen.** Insuliinin pistäminen insuliinikynällä ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, jos työntekijä ei itsenäisesti annostelee insuliinin määrää.

Esimerkkejä

- **Haavanhoito.** Sellainen työntekijän itsenäisesti suorittama haavanhoito, joka on pysyväisluonteista ja itsehoitoa vaativampaa, kuuluu pääsääntöisesti palkkaryhmään B.
- **Hengityskoneen käytössä avustaminen.** Lähtökohtaisesti hengityskoneen käytössä avustaminen on palkkaryhmän B mukainen työtehtävä. Jos työnantaja kuitenkin pystyy asentamaan itsenäisesti hengityslaitteen liitännän (maskin), ei kyseessä ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka hengityslaite tukisi kokonaisvaltaisestikin hengitystä ja pysyvyysedellytys täyttyisi. Uniapnean ylipainehengityshoito ei ole palkkaryhmään B kuuluva työtehtävä, vaikka pysyvyysedellytys täyttyisi.

Tulkinnat palkkaryhmiin kuulumisesta

- Viime kädessä Heta-Liitto ja JHL päättävät, mikä työtehtävä oikeuttaa palkkaryhmän B mukaiseen palkkaan.
- Kunta ei siis voi päättää onko yksittäinen työtehtävä sellainen, että se oikeuttaa palkkaryhmään B kuulumisen.
- Yksittäisen työtehtävän kohdalla on epäselvässä tilanteessa syytä olla yhteydessä jompaankumpaan työehtosopimuksen osapuolista.

Työaika (5 §) koskevat TES-muutokset

- Uutena työaikamuotona jaksotyö.
- Aiemmin käytetty työaikamuoto nimettiin **yleistyöajaksi**.
 - Yleistyöaika säilyy pääsääntöisesti saman sisältöisenä kuin työaika edellisessä työehtosopimuksessa.
- **Jaksotyössä** säännöllinen työaika on
 - enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 12 tuntia yövuorossa (voidaan myös sopia enintään 15 tunnin päivittäisestä säännöllisestä työajasta).
 - Työaika tasoittuu 2 tai 3 viikon jaksoissa
 - 2 vko:a -> 80 tuntia
 - 3 vko:a -> 120 tuntia
 - Myös jaksotyön piirissä on mahdollista sopia aiempien työehtosopimusten mukaisista työaikajoustoista (esim. vuorokautinen säännöllinen työaika, poikkeukset työaikamääräyksistä matkojen aikana).
 - Huom! Työvuoroluettelo on laadittava ja annettava tiedoksi käytettävälle jaksolle (2 tai 3 vko:a) kokonaisuudessaan viikkoa ennen jakson alkamista.

Tilapäinen hoitovapaa (16 §, kohta 2.)

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

Arkipyhät (8 §)

- Arkipyhäluetteloon lisättiin kaksi uutta arkipyhää: pitkäperjantai ja toinen pääsiäispäivä, jotka
- lyhentävät työaika arkipyhäviikolla tai tasoittumisjaksolla keskimääräisen päivittäisen työajan verran (viikkotyöaika / 5) tai
- mikäli työntekijä on töissä, arkipyhänä tehdystä työstä saa käytännössä kolminkertaisen tuntipalkan.
 - Perustuntipalkka, sunnuntaityökorvaus ja arkipyhäkorvaus.

Matkakustannusten korvaaminen (12 §)

- Uudet TES-määräykset koskevat matkakustannusten korvaamista silloin kun työskentely tapahtuu muulla kuin tavanomaisella työntekopaikalla.
 - Tavanomaisella työntekopaikalla tarkoitetaan työntekopaikkaa, jossa työskentely pääsääntöisesti tapahtuu.
- Silloin kun työtä tehdään laajemmalla alueella, tulee työntekijälle kuitenkin määritellä tavanomaista työntekopaikkaa vastaava paikka.
- Työmatkasta tavanomaiselle työpaikalle ja takaisin ei makseta matkakustannusten korvauksia, mutta matkasta muualle kuin tavanomaiselle työpaikalle maksetaan matkakorvauksia verohallituksen päätöksen mukaisesti siltä osin kuin ne ylittävät kodin ja tavanomaisen työntekopaikan matkakustannukset.

Koeaika (3 § Työsuhteen alkaminen)

- Koeajan enimmäispituus on TES:sa edelleen 4 kuukautta työsopimuslain muutoksesta huolimatta.
- Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus pidentää koeaika työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti.
 - Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaika kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä 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 neljä kuukautta.

Eräitä muita muutoksia (1/3)

- Työehtosopimuksen 2 §:n muutos siten, että työtehtäviä rajoittavat kirjaukset on poistettu.
 - Kirjausten poistamisella ei ole tarkoitus muuttaa henkilökohtaisen avun keskeisiä periaatteita.
 - Henkilökohtaisen avustajan tehtäviä määrittelevät työsopimus ja vammaispalvelulainsäädäntö.
- Aiemmin 2 §:ssä ollut kirjaus siitä, että *työntekijän pääasialliset tehtävät kirjataan työsopimukseen* siirretään 3 §:ään.
- Muutos erimielisyyksien ratkaisemista koskevaan pykälään (22 §)
 - Termin työsuhde sijasta käytetään termiä työehtosopimus.

Eräitä muita muutoksia (2/3)

- Selkeytetään **palkanmaksun aikataulua** koskevaa määräystä (11 §, kohta 3.) ja poistetaan maininta mahdollisuudesta sopia tarkoista palkanmaksupäivistä.
- **Ammatillinen täydennyskoulutus** (18 §). Sopijaosapuolet suosittelevat huolehtimaan työntekijän osaamisesta ja kannustavat työpaikkoja käyttämään keskusjärjestöjen 2014 vuonna sopimaa kolmen päivän koulutusoikeutta.
- Perustetaan **työryhmä** sopimuskauden ajalle. Työryhmän tehtävänä on selvittää vaihtelevan työajan työsopimusten laajuus, niihin liittyvät ongelmat, lainsäädännöllinen muutos, sekä tiedottaa edellä mainitusta asioista yhteisesti.

Eräitä muita muutoksia (3/3)

- **Kahvitauon pituus (7 § Lepoajat)**
 - Työntekijälle järjestetään työvuoron aikana mahdollisuus yhteen työaikana pidettävään 10 minuutin kahvitaukoon kutakin täyttä neljää tuntia kohden.



Työehtosopimuskauden palkankorotukset ja kokemuslisät – palkkaryhmä A

Palkkaryhmä A: Kuntakohtainen palkka

1.6.2018 - 28.2.2019

- TES:een sidottu kuntakohtainen perustuntipalkka on 1.6.2018 alkaen seuraava:
 - Pääkaupunkiseutu: Jos kunnassa noudatettu perustuntipalkka on 1.6.2018 alle 10,55 euroa, korotetaan perustuntipalkka 1.6.2018 10,55 euroon. Muussa tapauksessa kunnassa noudatettu perustuntipalkka säilyy ennallaan 28.2.2019 saakka.
 - Muu Suomi: Jos kunnassa noudatettu perustuntipalkka on 1.6.2018 alle 10,40 euroa, korotetaan perustuntipalkka 1.6.2018 10,40 euroon. Muussa tapauksessa kunnassa noudatettu perustuntipalkka säilyy ennallaan 28.2.2019 saakka.
- Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 8 sentillä 1.6.2018. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus kunnan perustuntipalkan korotuksen jälkeen on alle 8 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 8 senttiä.

Esimerkkejä

Esimerkki 1:

- Pääkaupunki seudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana on Heta-Liiton jäsenen työntekijälle 10,30 euroa. Kunnan on nostettava palkka 1.6.2018 10,55 euroon. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka nousee tällöin 10,30 eurosta 10,55 euroon, joka on yli 8 senttiä. Näin ollen 8 sentin korotusta ei tehdä, koska palkka joka tapauksessa nousee yli 8 senttiä.

Esimerkki 2:

- Muualla kuin pääkaupunkiseudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana 10,33 euroa. Kunnan on nostettava vähimmäispalkka 1.6.2018 10,40 euroon. Työntekijän henkilökohtaista palkkaa on kuitenkin nostettava 10,33 eurosta 10,41 euroon, koska muutoin työntekijän palkka nousisi alle 8 senttiä.

-
- Palkkaryhmässä A pysytään vielä 1.6.2018 kuntakohtaisissa palkoissa ja TES:n mukainen vähimmäistuntipalkka on pääkaupunkiseudulla eli Helsingissä, Vantaalla, Espoossa ja Kauniaisissa 10,55 euroa ja muualla Suomessa 10,40 euroa. Nämä ovat siis vähimmäispalkkoja, joita Heta-Liiton jäsenten työntekijöillä on maksettava 1.6.2018 alkaen.
 - Jos kunnan korvaama palkka on tätä korkeampi, ei vähimmäistuntipalkkoja tarvitse nostaa, mutta korkeampia palkkoja ei myöskään saa laskea. Työntekijöiden henkilökohtaisiin palkkoihin tehdään kuitenkin palkankorotus 1.6.2018.

Kokemuslisä 28.2.2019 saakka

- Työehtosopimuksen voimaantulosta 28.2.2019 saakka noudatetaan kokemuslisien kohdalla vanhan työehtosopimuksen määräyksiä eli kokemuslisän kertyminen ja sen määrä määräytyvät samalla tavoin kuin aikaisemmissa työehtosopimuksissa. Tämä tarkoittaa siis, että 28.2.2019 asti noudatetaan määräystä, jonka mukaan:
- *”Tuntipalkkaa korotetaan kokemuslisällä siten, että ensimmäisen, kolmannen ja viidennen täyden työskentelyvuoden jälkeen korotetaan sen hetkistä palkkaa 1 %:n suuruisella kokemuslisällä. Kokemuslisään oikeuttavaksi työskentelyksi katsotaan ne henkilökohtaisena avustajana tai niihin verrattavissa tehtävissä tehdyt työskentelykuukaudet, joina työntekijä on työskennellyt yhteensä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa. Työsuhteen alussa tai kokemuslisän kertymisen yhteydessä työntekijä on velvollinen työtodistuksin tai muutoin kirjallisesti osoittamaan muista työsuhteista hyväksi laskettavan kokemuksen.*
- *Yhden kuukauden työskentely voi kuitenkin kerryttää kokemuslisää vain yhdellä kuukaudella.”*

-
- Työehtosopimuksen liitteenä olevassa palkkapöytäkirjassa on määräys kokemuslisien laskennasta 1.6.2018 tapahtuvan korotuksen jälkeen. Mikäli kunnan työehtosopimukseen sidottu perustuntipalkka 1.6.2018 palkkaryhmässä A nostetaan 10,55 euroon pääkaupunkiseudulla ja 10,40 euroon muualla Suomessa, pitää myös työntekijän kokemuslisät määritellä uudelleen korotetusta perustuntipalkasta eli 10,55 eurosta pääkaupunkiseudulla ja 10,40 eurosta muualla Suomessa.
 - Mikäli kuitenkin työntekijän edellä mainitusti kunnan uudesta perustuntipalkasta laskettu kokemuslisällinen palkka aiheuttaa sen, että työntekijän henkilökohtainen palkka nousisi 1.6.2018 vähemmän kuin 8 senttiä, on palkkaa kuitenkin nostettava vielä niin, että työehtosopimuksen edellyttämä 8 sentin korotus toteutuu.

Yhteenveto 1.6.2018 korotuksesta ja kokemuslisistä

- 1.6.2018 tehtävän korotuksen yhteydessä toimitaan seuraavasti:
 1. Tehdään korotus tuntipalkkoihin,
 2. Määritellään työntekijöiden kokemuslisät uudesta tuntipalkasta,
 3. Varmistetaan, että palkka näiden jälkeen on noussut vähintään 8 senttiä ja jos ei ole, korotetaan siten, että tämä taso saavutetaan.

Palkkaryhmä A: Siirtyminen valtakunnalliseen palkkaan

- Palkkaryhmässä A siirrytään valtakunnalliseen palkkaan 1.3.2019. Vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä A on 1.3.2019 alkaen
 - pääkaupunkiseudulla 10,85 euroa
 - muualla Suomessa 10,70 euroa.
- Kaikissa Suomen kunnissa Heta-Liiton jäsenten työntekijöiden tuntipalkan tulee siis olla vähintään edellä mainitun suuruinen 1.3.2019 alkaen. Jos tuntipalkka on siis pienempi kuin mainittu, pitää se nostaa vähintään työehtosopimuksen edellyttämälle tasolle. Jos palkka on suurempi, ei vähimmäistuntipalkkaa tarvitse nostaa.
- Jos Heta-Liiton jäsenen työntekijän tuntipalkka on 1.3.2019 suurempi kuin työehtosopimuksen mukainen vähimmäistuntipalkka, palkkaa ei saa laskea.

-
- Myös 1.3.2019 tehdään yleiskorotus henkilökohtaisiin palkkoihin, jonka suuruus on 7 senttiä. Kuten 1.6.2018 korotus tehdään vaikka työntekijän henkilökohtainen palkka olisikin yli työehtosopimuksen vähimmäispalkan. Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan siis sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 7 sentillä 1.3.2019. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus edellä mainittujen vähimmäistuntipalkkojen käyttöönoton yhteydessä 1.3.2019 on alle 7 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan 1.3.2019 korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 7 senttiä.

Esimerkkejä

Esimerkki 1:

- Pääkaupunkiseudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana 10,55 euroa. Kunnan on nostettava palkka 10,85 euroon. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka nousee tällöin 10,55 eurosta 10,85 euroon, joka on yli 7 senttiä. Näin ollen 7 sentin korotusta ei tehdä, koska palkka joka tapauksessa nousee yli 7 senttiä.

Esimerkki 2:

- Muualla kuin pääkaupunkiseudulla sijaitseva kunta korvaa tuntipalkkana 10,65 euroa. Kunnan on nostettava palkka 10,70 euroon. Henkilökohtaisiin palkkoihin on kuitenkin tehtävä edellä mainittu yleiskorotus. Näin ollen työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka nousee tällöin 10,65 eurosta 10,72 euroon, koska muutoin työntekijän palkka nousisi alle 7 senttiä.

Mitä valtakunnalliseen vähimmäispalkkaan siirtyminen tarkoittaa?

- Vaikka vanhojen työntekijöiden palkkoja ei voida alentaa, tarkoittaa valtakunnalliseen vähimmäispalkkaan siirtyminen sitä, että jos kunnassa on korvattu avustajille korkeampaa tuntipalkkaa kuin työehtosopimuksen vähimmäistuntipalkka on, voidaan tästä uusien työntekijöiden kohdalla luopua.
- Esimerkiksi, jos pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitseva kunta on korvannut tuntipalkkana 10,75 euroa tunnilta, voi kunta korvata 1.3.2019 jälkeen palkattaville työntekijöille tuntipalkan työehtosopimuksen vähimmäistason eli 10,70 euron mukaan. Saman työnantajan työntekijöille, jotka tekevät samankaltaisia tehtäviä on kuitenkin lähtökohtaisesti maksettava samaa palkkaa työsopimuslaissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti.

Palkkaryhmä A: Kokemuslisä 1.3.2019 alkaen

- Palkkaryhmä A on siis 1.3.2019 alkaen valtakunnallinen. Tällöin palkkaryhmässä A siirrytään käyttämään kokemuslisissä alla olevaa työehtosopimuksen mukaista taulukkoa. Kokemuslisän kertymisen perusteet pysyvät kuitenkin samana.
- Kokemuslisää kertyy jatkossakin henkilökohtaisena avustajana tai niihin verrattavissa tehtävissä tehdystä työstä kuukausikohtaisesti. Työntekijän työehtosopimuksen mukainen tuntipalkka nousee 12, 36 ja 60 kokemuslisään oikeuttavan työskentelykuukauden jälkeen. Yksi kuukausi työskentelyä kerryttää yhden kuukauden kokemusta, kunhan kuukauden aikana työntekijä on tehnyt työtä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää yhdessä tai useammassa työsuhteessa.

-
- 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.
 - 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.

Kokemuslisä palkkaryhmässä A

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

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

-
- Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei kokemuslisätaulukon perusteella nousisi 12, 36 tai 60 työskentelykuukauden jälkeen tai nousu olisi alle 1 %, kokemuslisäkorotus tehdään korottamalla työntekijän sen hetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa 12, 36 ja 60 työskentelykuukauden jälkeen 1 %:lla. Tämä voi olla tilanne esimerkiksi, jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka on selvästi yli työehtosopimuksen mukaisen tason esimerkiksi 11,23 euroa.



Työehtosopimuskauden palkankorotukset ja kokemuslisät – palkkaryhmä B

Palkkaryhmä B:

Valtakunnallinen palkka 1.2.2018 alkaen

- Palkkaryhmässä B maksetaan valtakunnallista vähimmäispalkkaa välittömästi, kun työnantaja ottaa palkkaryhmä B:n käyttöön tai viimeistään 1.6.2018 alkaen.
- Jos työntekijälle, joka on Heta-Liiton jäsen, on maksettu korkeampaa palkkaa kuin työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka, ei työntekijän palkkaa saada laskea.
- Palkkaryhmässä B vähimmäispalkan taso on 1.2.2018 alkaen
 - pääkaupunkiseudulla 11,85 euroa
 - muualla Suomessa 11,70 euroa.

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

Palkkaryhmä B: Palkkojen korottaminen

1.3.2019

- Palkkaryhmässä B taulukkopalkkaa korotetaan 1.3.2019. Vähimmäistuntipalkka palkkaryhmässä B on 1.3.2019 alkaen
 - pääkaupunkiseudulla 12,05 euroa
 - muualla Suomessa 11,90 euroa.
- Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan palkkaryhmässä B sekä pääkaupunkiseudulla että muualla Suomessa vähintään 7 sentillä 1.3.2019. Jos työntekijän henkilökohtaisen tuntipalkan korotus palkkaryhmän B vähimmäistuntipalkan korotuksen yhteydessä on alle 7 senttiä, tehdään työntekijän henkilökohtaiseen tuntipalkkaan 1.3.2019 korotus siten, että korotus kokonaisuudessaan on vähintään 7 senttiä.

Kokemuslisä palkkaryhmässä B 1.2.2019 alkaen

- Palkkaryhmä on heti käyttöön otostaan alkaen valtakunnallinen. Palkkaryhmittelyyn on siirryttävä viimeistään 1.6.2018. Myös palkkaryhmän B kokemuslisätaulukko on valtakunnallinen, kun palkkaryhmä B otetaan käyttöön. Kun palkkaryhmässä B taulukkopalkkoja korotetaan 1.3.2019 nousevat vastaavasti myös kokemuslisätaulukon palkkojen suuruudet. Kokemuslisän kertymisen perusteet ovat samat kuin palkkaryhmässä A.

Kokemuslisä palkkaryhmässä B

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

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

-
- Jos työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka ei kokemuslisätaulukoiden (A tai B) perusteella nousisi 12, 36 tai 60 työskentelykuukauden jälkeen tai nousu olisi alle 1 %, kokemuslisäkorotus tehdään korottamalla työntekijän sen hetkistä henkilökohtaista tuntipalkkaa 12, 36 ja 60 työskentelykuukauden jälkeen 1 %:lla.
 - Käytännössä siis, jos työntekijä henkilökohtainen tuntipalkka on suurempi kuin työehtosopimuksen mukainen taulukkopalkka, on kokemuslisä usein laskettava erikseen, jotta korotus on suurempi kuin 1 %.