



Muutokset henkilökohtaisia avustajia koskevaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen

1. Työehtosopimuksen 2 §:ää muutetaan vastaamaan tyypillistä työehtosopimusta. Tämä tarkoittaa sitä, että pykälästä poistetaan mm. henkilökohtaisen avustajan työn sisällön määrittely.

Lopputulos on, että 2 § lyhenee huomattavasti ja jatkossa siinä on määräys vain työnantajan työjohto-oikeudesta sekä järjestäytymisoikeudesta. Määräys työtehtävien kirjaamisesta työehtosopimukseen ei poistu, mutta se siirtyy 3 §:ään.

2. Yhtenä isommista uudistuksista on jaksotyön käytön mahdollistaminen Heta-Liiton jäsenille työehtosopimuksessa. Jaksotyö tarkoittaa, että työnantaja voi määrätä työvuorot kahden tai kolmen viikon jaksoissa. Jaksotyössä työnantaja voi määrätä enintään 10 tunnin työvuoroista päivätyössä ja 12 tunnin työvuoroista yötyössä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia jaksotyössä työvuoron pituudesta aina 15 tuntiin saakka.

Jaksotyössä enimmäistyöaika on jaksottaista eli joka jaksolla on maksimi tuntimäärä sille, paljonko työtä työntekijä voi tehdä. Kolmen viikon jaksossa se on 120 tuntia (120 h / 3 vko) ja kahden viikon jaksossa 80 tuntia (80 h / 2 vko).

Jaksotyössä on lisäksi mahdollista sopia työaikajärjestelyistä samalla tavoin kuin yleistyöajassa. Jaksotyössä on siis mahdollista sopia yli 16 tunnin työvuoroista sekä matkan ajan työaikajärjestelyistä. Tällöin noudatetaan samoja sopimisehtoja kuin yleistyöajassa on tähän saakka noudatettu.

3. Kolmas iso asia on kahden palkkaryhmän tuleminen ja siirtyminen valtakunnalliseen palkkaan. Työehtosopimuksen aikana luovutaan siis kuntakohtaisista palkoista ja siirrytään valtakunnallisiin palkkoihin.

Työehtosopimukseen tuodaan 1.2.2018 kaksi palkkaryhmää A ja B. Molemmissa palkkaryhmissä on omat palkkataulukot pääkaupunkiseudulle (tavanomainen työntekopaikka Helsingissä, Vantaalla, Espoossa, Kauniaisissa) sekä muulle Suomelle. Työntekijä kuuluu palkkaryhmään A, jos hänen työtehtävänsä eivät ole sellaisia, että ne oikeuttaisivat palkkaryhmän B mukaiseen tuntipalkkaan. Työntekijä kuuluu palkkaryhmään B, jos hänen työtehtäviinsä pysyvästi sisältyy sellaisia hoidollisia tehtäviä, jotka vaativat erityistä osaamista tai koulutusta. Työntekijälle maksetaan vähintään sen palkkaryhmän mukaista vähimmäistuntipalkkaa, johon hän kuuluu.

Palkkaryhmät siis tuodaan työehtosopimukseen 1.2.2018 alkaen. Työnantajan on viimeistään 1.6.2018 siirryttävä käyttämään palkkaryhmiä eli määriteltävä mihin palkkaryhmään hänen työntekijänsä kuuluvat. Mahdollisuus tähän kuitenkin on siis jo 1.2.2018 alkaen. Palkkaryhmä B on valtakunnallinen 1.2.2018 alkaen.

Jos työntekijän ei katsota kuuluvan palkkaryhmään B, kuuluu hän palkkaryhmään A. Palkkaryhmässä A noudatetaan aluksi kuntakohtaista palkkaa, johon tehdään tasokorotus 1.6.2018. Myös palkkaryhmä A:sta kuitenkin siirrytään valtakunnalliseen tuntipalkkaan 1.3.2019, jolloin myös

molempien palkkaryhmien tuntipalkkoja korotetaan. Vanhojen työntekijöiden tuntipalkkoja ei voida laskea työehtosopimuksen aikana.

Kokemuslisässä siirrytään käyttämään työehtosopimukseen tulevia taulukoita. Kokemuslisien suuruudet eivät olennaisesti muutu aiemmista työehtosopimuksista.

Palkkaryhmien vähimmäispalkat: (Jos kunnassa käytetään suurempaa perustuntipalkkaa kuin taulukko osoittaa ennen 1.3.2019, niin sitä noudatetaan)

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

Kaikkien henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan vähintään 8 senttiä 1.6.2018 ja 7 senttiä 1.3.2019, ellei vähimmäistuntipalkan noston vuoksi palkka ole noussut vähintään edellä mainittujen määrien mukaisesti.

- Moni Heta-Liiton jäsen on nähnyt ongelmana sen, että työehtosopimuksen koeaikamääräys ei vastaa nykyisen työsopimuslain määräystä koeajasta. Koeajan enimmäispituus pysyy edelleen neljässä kuukaudessa, mutta jatkossa Heta-Liiton jäsenillä on mahdollisuus käyttää työsopimuslaissa säädettyä mahdollisuutta pidentää koeaikaa. Koeajan pidentäminen on mahdollista, jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä. Tällöin työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden.
- HetaHelp-palvelussa on usein kysytty onko mahdollista, että työntekijä voisi tehdä työtä maanantaista sunnuntaihin. Aikaisemmin tämä ei ole ollut mahdollista, koska työehtosopimuksessa on ollut ainoastaan määräys viikon toisen vapaapäivän siirtämisestä. Uuden työehtosopimuksen myötä tämä mahdollistuu Heta-Liiton jäsenille, kun myös viikkolevon siirtäminen tulee mahdolliseksi. Tällöin on mahdollista yksittäisellä viikolla tehdä työtä maanantaista sunnuntaihin, kunhan työnantajalla on käytössä jaksotyö tai tasoittumisjaksot. Jos viikkolepoa siirretään, voi työntekijällä olla enintään kahdeksan työpäivää peräkkäin.
- Jatkossa työntekijällä on oikeus saada tilapäisen hoitovapaan ajalta palkkaa enintään kolmen perättäisen työpäivän ajalta. Tilapäinen hoitovapaa tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä on poissa työstä sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi. Jos siis esimerkiksi työntekijä, joka työskentelee arkena, on poissa työstä sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tiistain ja keskiviikon, on hän oikeutettu saamaan palkan näiltä päiviltä. Työntekijän on toimitettava terveydenhuollon ammattihenkilön antama todistus poissaolon perusteesta, jos työnantaja ei ole muuta ohjeistanut.
- Kahvitaun pituus määritellään jatkossa työehtosopimuksessa. Määräyksen mukaan kahvitaun tulee olla vähintään 10 minuuttia. Määräyksen jälkeen on nyt lisätty soveltamisohje, jonka mukaan välttämättömiä työtehtäviä voidaan tehdä myös kahvitaun aikana.
- Työntekijän työstä johtuvien matkojen korvaamista koskevaa määräystä on tarkennettu. Uudessa työehtosopimuksessa määritellään mitä työntekopaikalla tarkoitetaan. Lisäksi pykälään lisätään tarkempi määräys siitä milloin työmatka korvataan ja miten työmatka korvataan. Edelleenkin

työntekijän työmatka kotoaan tavanomaiselle työpaikalle ja takaisin ei oikeuta matkakustannusten korvaamiseen.

9. Työehtosopimukseen lisätään kaksi uutta arkipyhää: pitkäperjantai ja 2. pääsiäispäivä. Pienestä tekstimuutoksesta huolimatta arkipyhien korvaaminen tapahtuu samalla tavoin kuin ennenkin.
10. Työehtosopimukseen 17 §:ään lisätään suositus siitä, että työntekijän osaamisesta huolehditaan ja näin ollen kannustetaan työpaikkoja käyttämään keskusjärjestöjen 2014 vuonna sopimaa kolmen päivän koulutusoikeutta.

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2018 alkaen ja sen voimassa olo päättyy 31.1.2020.