



ITÄ-UUDENMAAN HYVINVOINTIALUEEN
HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN
TYÖNANTAJAOPAS
Henkilökohtaisten avustajien palkanmak-
sun ja työsuhteen soveltamisohje

Sisältö

Commented [MOU1]: Lähetetyssä PDF-versiossa luetelo ei toimi sisäisinä linkkeinä, mutta toimii lausumista varten muunnetussa docx-tiedostossa.

1 Yleistä henkilökohtaisen avun järjestämisestä työnantajamallilla 4

- 1.1 Oppaassa käytettävät termit 4
- 1.2 Palveluntuottaja (Itä-Uudenmaan hyvinvointialue) 6
- 1.3 Henkilötietojen käsittely 6
- 1.4 Heta-liitto (Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry)..... 6

2 Työsuhteen kulku 7

3 Työsuhde ja työsopimus8

- 3.1 Työsuhteen solmiminen 8
 - 3.1.1 Rikostaustaote 9
 - 3.1.2 Voiko omainen toimia avustajana 9
- 3.2 Työsopimus 9
- 3.3 Työsopimuksen muoto 10
- 3.4 Työsopimuksen kesto 10
 - 3.4.1 Koeaika 11
- 3.5 Työsopimuksen sisältö 11
- 3.6 Työsuhteen perus- ja erityisasiat 12
- 3.7 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet 13
 - 3.7.1 Työnantajan velvollisuudet 13
 - 3.7.2 Työntekijän velvollisuudet 14
- 3.8 Työsuhteen päättymisen 14
- 3.9 Yhteisesti sovittavat asiat 14

4 Perehdytys 15

- 4.1 Työnantajan velvollisuudet perehdyttämisessä 16
- 4.2 Työntekijän vastuut 16

5 Työaika..... 16

- 5.1 Työaikalainsäädäntö 17
 - 5.1.1 Mikä on työaika 17
- 5.2 Säännöllinen työaika 17
- 5.3 Säännöllisen työajan ylittäminen 18
 - 5.3.1 Lisä- ja ylityö 18
 - 5.3.2 Työntekijän suostumus 18
 - 5.3.3 Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus 19
 - 5.3.4 Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana 19
- 5.4 Sunnuntaityö 19
- 5.5 Yötyö 20

5.6 Lepoajat	20
5.6.1 Päivittäiset lepoajat	20
5.6.2 Vuorokausilepo	20
5.6.3 Viikkolepo ja siitä poikkeaminen	21
5.7 Tilapäiset palkalliset ja palkattomat vapaat	21
5.8 Työajanseuranta ja määräysten noudattaminen	21
5.8.1 Työvuoroluettelo	21
5.8.2 Työaikakirjanpito	22
5.8.3 Kanneaika	22
5.8.4 Rangaistussäännökset	22
6 Palkanmaksu	22
6.1 Palkka	23
6.2 Lakisääteiset maksut ja sunnuntaiyökorvaukset	23
6.3 Muut kustannukset	24
7 Vuosiloma	24
7.1 Vuosiloman ansainta	24
7.1.1 35-tunnin ansaintasääntö ja 14 ansaintapäivän sääntö	25
7.2 Vuosiloman pituus	25
7.3 Vuosiloman antaminen ja lomakuukausi	26
7.4 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi	27
7.5 Työntekijän oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta	27
7.6 Työntekijän oikeus vapaaseen	27
7.7 Erityismääräyksiä	28
8 Muut poissaolot	28
8.1 Sairausajan poissaolo	28
8.2 Perhevapaat	29
8.2.1 Raskaus- ja vanhempainvapaa	29
8.2.2 Hoitovapaa	29
8.2.3 Osittainen hoitovapaa	29
8.2.4 Tilapäinen hoitovapaa	29
8.2.5 Poissaolo pakottavista perhesyistä	30
9 Sijaisjärjestelyt	30
10 Vakuutukset	31
10.1 Lakisääteiset vakuutukset	31
10.2 Suositeltavat vapaaehtoiset vakuutukset	32
11 Työterveyshuolto	32
11.1 Työterveyshuollon sisältö	33
11.1.1 Työhöntulotarkastus	34

11.1.2 Työpaikkaselvitys.....	34
11.2 Kustannukset ja korvaukset.....	34
11.3 Työhyvinvointi	34
12 Työsuojelun toimintaohjelma ja työturvallisuus	34
12.1 Työtapaturma.....	36
13 Lomauttaminen.....	36
14 Työsuhteen päättymisen	37
14.1 Irtisanominen	38
14.1.1 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	38
14.1.2 Irtisanomisajat.....	39
14.1.3 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	39
14.2 Taloudelliset ja tuotannolliset syyt.....	40
14.3 Työnantajan tai työntekijän kuolema.....	40
14.4 Työsopimuksen purkaminen	40
14.4.1 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	41
14.5 Työsopimuksen päättämismenettely.....	41
14.5.1 Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä	42
15 Työtodistus	42
16 Yhteystiedot, linkit ja mallilomakkeet	43
16.1 Yhteystiedot	43
16.2 Hyödyllisiä linkkejä.....	43
16.3 Mallilomakkeet	43

1 Yleistä henkilökohtaisen avun järjestämisestä työnantaja-mallilla

Tämä opas on tarkoitettu avustajansa työnantajina toimiville hyvinvointialueen vammaispalvelujen asiakkaille. Oppaan tarkoituksena on auttaa työnantajaa ja työntekijää hyvään työsuhteeseen ja keskinäiseen yhteistyöhön.

Työnantajan tulee säilyttää tämä opas, koska hän voi työsuhteen eri tilanteissa joutua selvittämään vastuunsa ja oikeutensa. Opas perustuu suurelta osin Kynnys ry:n ja Assistentti.info:n työnantajan oppaaseen PomOpas (<http://www.kynnys.fi/content/view/668/654/>) sekä Vammaispalvelujen käsikirjan "Henkilökohtainen avustaja ja työlainsäädäntö" osioon. [Henkilökohtainen avustaja ja työlainsäädäntö - THL](#)

Vammainen henkilö voi ulkoistaa työnantajuuden esim. edunvalvojalle tai huoltajalle. Oikeus päättää palvelun sisällöstä säilyy kuitenkin aina vammaisella henkilöllä itsellään, eli hän määrää itse ne asiat, joissa hän tarvitsee apua.

Päätöksen henkilökohtaisen avustajan palkan ja muiden lakisääteisten työnantajamaksujen korvaamisesta tekee vammaispalvelujen työntekijä. Hakijan kanssa keskustellaan henkilökohtaisen avun toteuttamistavasta ennen päätöksen tekoa. Henkilökohtaista apua voi saada 1) päivittäisissä toimissa; 2) työssä tai opiskelussa; tai 3) vuorovaikutuksessa, vapaa-ajan toiminnassa tai yhteiskunnallisessa osallistumisessa.

Lakisääteisten työnantajamaksujen lisäksi muiden kustannusten kuluja myönnetään harkinnanvaraisesti ja niistä on tapauskohtaisesti haettava päätös vammaispalvelujen edustajalta.

Työnantajalla on paljon lakisääteisiä velvoitteita, mm. velvollisuus informoida työntekijää hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työnantajan oikeuksia on mm. työnjohto-oikeus. Työnantajan kannattaa tutustua lainsäädäntöön ainakin seuraavin osin:

- työsopimuslaki 2001/55
- työntekijän työeläkelaki (TyEL) 2005/395
- työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015/459
- vuosilomalaki 2005/162
- työaikalaki 2019/872
- työturvallisuuslaki 2002/738
- työterveyshuoltolaki 2001/1383
- laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta 2006/44

Lisäksi kannattaa tutustua lainsäädäntöön ja direktiiveihin myös seuraavilta osin:

- ennakkoperintälaki
- laki nuorista työntekijöistä
- työkoneturvallisuudesta

Commented [MOU2]: Vammaisneuvosto ehdottaa että tähän lisätään selkeä tieto siitä, että ohje koskee vanhaa vammaispalvelulakia. Näin erityisesti sen takia, että ohje ollaan hyväksymässä tammikuussa 2025, vaikka uusi vpl on astunut voimaan 1.1.2025.

Olisi mainittava hakemukset ennen ja jälkeen vuoden vaihdetta, ja kuinka siirtymävaihe on? Ja miten sitten jos tekee valituksen? Minkä lain mukaan menee?

Commented [MOU3]: Oppaan pitää olla saatavilla alueen nettisivuilla ja ohjeeseen pitää lisätä linkki. Ohje pitää lähettää myös sähköpostitse tai esim. Omapostin kautta tiedostona kaikille käyttäjille. On äärimmäisen vanhanaikaista perustaa toiminta paperitulosteisiin, vaikka sellainenkin on oltava saatavilla sitä haluaville.

Commented [MOU4]: PomOpas on vuodelta 2010 eikä sitä ole päivitetty enää vuosien. Linkki ei aukea. Onko ohjetta päivitettyä käytetty jotain vanhaa tulostettua versiota?

Commented [MOU5]: Linkki ei ole käytössä. Pitää tarkistaa toimivaksi ja viittaamaan vanhaan vpl-lakiin.

Commented [MOU6]: Antaa virheellisen kuvan, että näin voitaisiin toimia aina. Lähtökohtaisesti vammainen ihminen on aina itse työnantaja. Ulkoistaminen on toissijaista, vain tarvittaessa.

Commented [MOU7]: "Keskustellaan" on vammaisneuvoston mielestä liian väljä muotoilu. Päätöksenteossa tulee ottaa huomioon asiakkaan etu, toivomukset ja tarpeet.

Commented [MOU8]: Kyse ei varsinaisesti ole harkinnanvaraisista kuluista, koska VPL sääntelee näitä.

Commented [MOU9]: Vammaisneuvosto ehdottaa, että kaikkiin lakeihin ym. direktiiveihin liitetään toimivat linkit. esim. [Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX](#)®

Ehdotamme myös, että kaikissa näissä käytettäisiin virallista yksilöintitapaa esim. 55/2001 eikä 2001/55

Commented [MOU10]: Mikä ero on tällä ja yo. listalla? Molempiin "kannattaa tutustua"? Riittääkö tutustuminen, vain olisiko suositeltavaa myös tuntea ja ymmärtää?

1.1 Oppaassa käytettävät termit

Tässä oppaassa käytetään seuraavia termejä ja lyhenteitä:

- **Työnantaja** tarkoittaa vammaista tai hänen laillista edustajaansa, joka toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Yleensä työnantaja on vammainen itse.
- **Työntekijä** tarkoittaa henkilöä, joka työskentelee henkilökohtaisena avustajana.
- Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen, vammaispalvelu, sosiaalityöntekijä/-ohjaaja päättää henkilökohtaisen avun laajuudesta, myönnettyistä tunneista ja mahdollisista muista hyvinvointialueen korvattavaksi tulevista työnantajamaksuista.

Commented [MOU11]: Po. vammaista ihmistä, ei pelkkä vammainen.

Pitäisi tarkistaa, miten edustaja-asia kirjataan oikein.

Commented [MOU12]: Siis kuka/mikä päättää? Ainakin liikaa pilkkuja

1.2 Itä-Uudenmaan hyvinvointialue

Kun vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä tekee päätöksen henkilökohtaisen avustajan palkkakustannusten korvaamisesta, lähetetään päätös tiedoksi myös hyvinvointialueen palkanlaskijalle. Työnantajan on kuitenkin itse annettava Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle valtakirja, jotta kaikki työnantajavelvoitteisiin liittyvät asiat voidaan järjestää.

Commented [MOU13]: Päätös lienee oikeudesta henkilökohtaiseen apuun, ei vain kustannusten korvaamisista.

Työnantajalla on oikeus saada Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelta tukea, apua ja neuvoa työnantajuteen. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue neuvoo työnantajaa ja työntekijää muun muassa seuraavissa asioissa:

Commented [MOU14]: Ohjeeseen on syytä kirjata, että asiakkaalla on oikeus hoitaa työnantajavelvoitteet myös itse. Ongelmia tulee mm. tilanteessa, jossa vammainen ihminen palkkaa esim. toiminimiyrityksensä kautta tai kotitaloustyöntekijänä työntekijän. Yrityksen ja henkilökohtaisen avustajien palkanmaksu, verot, työeläkevakuutukset ym. on voitava hoitaa erillisinä.

- työsuhde
- työntekijän palkkaaminen
- työsopimuksen laatiminen
- lomautusasiat
- työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus
- työsuhteen päättymisen

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue hoitaa henkilökohtaista apua koskevan päätöksen ja työnantajan toimittaman tunti- ja vuorokautiskorvauksen perusteella mm. palkanmaksun ja lakisääteiset ilmoitukset verottajalle, vakuutusyhtiöille ja työterveyshuollolle. **Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen palvelut ovat maksuttomia työnantajana toimivalle vammaiselle.**

Yhteystiedot

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue / palkanlaskija Veronica Koistinen Lukkarinmäentie 2
04130 Sipoo
puh. +358 504494791
s-posti: avustaja@itauusimaa.fi

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue /palkanlaskija Mikaela Jääskeläinen
puh. +358 505624457
s-posti: avustaja@itauusimaa.fi

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue käyttää työnantajien työntekijöiden palvelusuhteiden hallintaan oima.fi-palvelu (entinen suoratyö.fi. Lue lisää oima.fi)

1.3 Henkilötietojen käsittely

Työnantajana toimivan vammaisen henkilötunnuksen luovuttaminen on välttämätöntä työnantajan yksilöimiseksi ja viranomaisvelvoitteiden hoitamiseksi (esim. veroviranomaiselle, vakuutusyhtiölle ja muille vastaaville tahoille tehtävät ilmoitukset sekä työterveyshuollon järjestämiseksi).

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue voi tallentaa tietoja käyttämäänsä asiakas- ja/tai palkanmaksuhallintajärjestelmään.

1.4 Heta-liitto (Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry)

Työnantajamallissa henkilökohtaisten avustajien työsuhteissa noudatetaan yleistä työlainsäädäntöä. Henkilökohtaisen avustajan työnantaja voi liittyä Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry:n (jäljempänä Heta-liitto), josta saa apua, ohjausta ja neuvontaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa ja mahdollisissa ongelmatilanteissa. Lisätietoja saa mm. liiton kotisivuilta [Heta-liitto - Heta-liitto ry](#).

Heta-liittoon liittyneen työnantajan tulee toimittaa ilmoitus jäsenyydestään ja vuosittain kuitti jäsenmaksusta Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle, koska työntekijän palkka ja muut työehdot noudattavat silloin työehtosopimusta.

Työehtosopimus (TES) on eri työnantaja- ja työntekijäpuolen ammattijärjestöjen keskinäinen sopimus, jolla määritellään kyseisen ammattialan työehdot. Heta-liiton ja Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) solmimaa valtakunnallista henkilökohtaisia avustajia koskeva työehtosopimusta noudatetaan Heta-liiton jäsenenä olevien vammaisten henkilöiden henkilökohtaisiin avustajiin, joiden palkkaamisesta aiheutuviin kustannuksiin vammaisen henkilö saa vammaispalvelulain perusteella korvausta ja joiden työsuhteeseen on tehty avustajan ja vammaisen henkilön tai tämän edustajan välillä.

Hetan työehtosopimuksessa säädetään työsuhteissa noudatettavista vähimmäisehdoista, muun muassa työajasta, työajan pituudesta ja viikoittaisesta säännöllisestä työajasta.

Henkilökohtaisia avustajia koskeva työehtosopimus ei ole yleissitova, minkä vuoksi sitä sovelletaan vain niihin työsuhteisiin, joissa työnantaja on Heta-Liiton jäsen.

Työntekijän omalla järjestäytymisellä ei ole merkitystä siihen, sovelletaanko työsuhteeseen työehtosopimusta vai ei.

Mikäli työnantaja ei ole liittynyt Heta-liittoon, sovelletaan työsuhteessa ainoastaan voimassa olevaa pakottavaa työlainsäädäntöä minimisäännöstenä. Työntekijällä ei tällöin ole lakisääteistä oikeutta esimerkiksi iltä-, yötyö- lauantai- ja aattolisiin, kokemuslisiin eikä lomarahaan. (Työaikalaki 5.7.2019/872 5 luku 20 §).

Työnantajan on syytä kiinnittää erityistä huomiota työsuhteeseen ja sen ehtoihin, ellei hän ole Heta-liiton jäsen.

Commented [MOU15]: Olisi loogista lisätä lyhenne osaan 1.1. Termit, jolloin tämä kappale lyhenee vastavasti

Olisi toivottavaa, että nimi kirjoitetaan oikein eli "Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry"
Lyhenne on oikein Heta-liitto

Commented [MOU16]: Tästä puuttuu HetaTES.

Commented [MOU17]: On epäloogista, että otsikon Heta-liitto alla puhutaan kaikista työnantajina toimivista. Vähintään aloitusvirke pitäisi muotoilla toisin esim. Jos työnantaja on Heta-liiton jäsen, noudatetaan hänen avustajiansa työsuhteissa HetaTES:iä ja yleistä työlainsäädäntöä.

Commented [MOU18]: Po. Työehtosopimusta, ei työsuhteesta.
Käytännössä näin on, teoriassa myös työntekijöiden järjestäytymisaste vaikuttaa yleissitovuuteen.

Commented [MOU19]: Näihin lisiin ei koskaan ole lakisääteistä oikeutta, vaan ne ovat TES-sopimuksissa sovellettavia lisiä.
Työaikalaki tuntee vain sunnuntaikorvauksen

Commented [MOU20]: Työaikalaki ja HetaTES eivät tunne aattolisiä, mutta joul- ja juhannusaatto ovat HetaTESissä korvattavia arkipyhiä.

Hyvinvointialue ei korvaa työnantajan Heta-liiton jäsenmaksua.

Heta-Liitto ylläpitää HetaHelp-palvelua, joka on kaikille avoin ja maksuton neuvontapuhelin henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyvissä oikeudellisissa kysymyksissä.

HetaHelp puhelin 02 4809 2401. <https://heta-liitto.fi/neuvontapalvelut/hetahelp/>

Commented [MOU21]: Vammaisneuvosto ehdottaa, että jäsenmaksu korvattaisiin. Alue voisi neuvotella Heta-liiton kanssa sopimuksen kaikkien työnantajamallia käyttävien asiakkaiden jäsenyydestä, jolloin opastus- ja neuvontapalvelut olisivat yksinkertaisemmat kaikille osapuolille ja alueen resursseja säästyisi, kun ei tarvitsisi ylläpitää rinnakkaisia ohjeita. Se myös edistäisi ja helpottaisi hk. avustajien saatuutta varsinkin reuna-alueilla.

Henkilökohtainen apu on edullisin keino varmistaa vammaisten ihmisten palvelut ja työnantajamalli edullisin hk. avun järjestämistapa. Alueen etu olisi siksi suosia työnantajamallia.

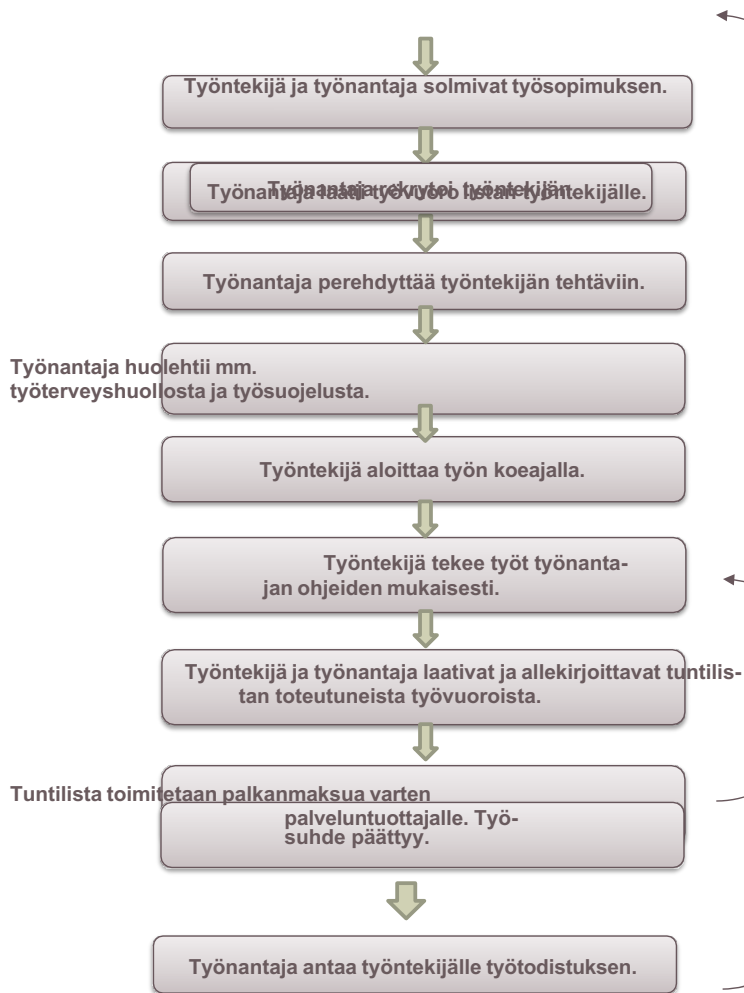
Commented [MOU22]: Kaavio on sekava, laatikoita on päällekkäin eikä alla ehkä olevia tekstejä näe. Kaavio pitää tehdä uudelleen niin selkeäksi, että se todella auttaa lukijaa ymmärtämään kokonaisuuden.

Työsopimus kai solmitaan vasta kun työntekijä on rekrytoitu?

Kun yllä on kuvattu esim. Tth:n valtakirjakäytäntö, se olisi syytä mainita myös kaaviossa.

Jos kirjataan koeaika, pitää lisätä myös sen päättymisen?

2 Työsuhteen kulku



3 Työsuhde ja työsopimus

Työnantajan kannattaa olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen jo varhaisessa vaiheessa, koska neuvoja ja apua voi saada jo työntekijän etsimisessä.

Palkkaukseen ja työsopimuksen solmimisvaiheeseen kuuluu muun muassa:

- työntekijän hakeminen
- valintaprosessi
- haastattelut
- ammattitaidon ja sopivuuden toteaminen (kokemus, työtodistukset)
- henkilötietojen kerääminen ja varmistaminen (esim. kyselyt edelliseltä työnantajalta)
- työsuhteen ehdoista sopiminen
- kirjallisen työsopimuksen laatiminen
- koeaika
- lomautukset

Commented [MOU23]: Nykyiset tietosuojamääräykset pitää ottaa huomioon ja lisätä asiana listaan.

Commented [MOU24]: Lomautuksista on kyllä syytä kirjata työsopimukseen, mutta tuskin lomautus sinänsä on ajankohtainen heti työsuhteen alkaessa?

Työntekijän on itse tiedettävä ja osattava mitä lakiin on kirjoitettu, mutta tärkeämpää on sovitut käytännöt: Kun työntekijä sairastuu, miten hän ilmoittaa työnantajalle sairastumisesta.

Commented [MOU25]: Päivitettävä nykytilanteen mukaiseksi. TE-palvelut siirtyneet 1.1.25 kunnille/työllisyysalueille.

3.1 Työsuhteen solmiminen

Työnantaja palkkaa itse työntekijänsä. Työpaikkailmoituksen voi julkaista mm. TE-toimiston kautta osoitteessa: www.te-palvelut.fi > työnantajalle/yritykselle > Ilmoita avoin työpaikka. Ilmoituksen voi julkaista omalla kustannuksella myös esim. sanomalehdissä.

Ilmoituksen laatimisessa kannattaa olla tarkka. Siinä voi ilmoittaa esim. työajan, työtehtävät pääpiirteittäin, työn aloitusajankohdan ja koeajan sekä mahdollisesti vaadittavan todistuksen terveydentilasta tai rikostaustaotteen.

Työntekijä kannattaa kutsua haastatteluun, jolloin työnantaja kertoo tarkemmin tulevasta työstä ja työntekijä itsestään. Haastattelun tarkoituksena on, että työnantajalle muodostuu käsitys siitä, soveltuuko työnhakija työntekijäksi. Työntekijä voi myös harkita vastaako työpaikka hänen odotuksiin.

Työntekijän valinnassa kannattaa olla tarkka ja pohtia vaikuttaako hakija ominaisuuksiltaan työhön sopivalta. Työ on luonteelta usein hyvin läheinen, joten on tärkeää, että tehtävään on valittu sopiva henkilö. Sopivuuden arviointiin liittyen kannattaa työntekijältä pyytää suosituksia aiemmilta työnantajilta. Työntekijän luvalla työnantaja voi olla yhteydessä aikaisempaan työnantajaan, **somea tai googlea ei saa tutkia**, ellei hakija nimenomaisesti anna siihen lupaa esim. laittamalla LinkedIn-linkin hakemukseensa.

Kun työnantaja on tehnyt valinnan työntekijästä, valinta ilmoitetaan tulevalle työntekijälle. Muille mahdollisille hakijoille ilmoitetaan, että he eivät tulleet valituksi. Tämän jälkeen työnantaja ja työntekijä solmivat työsopimuksen (katso kohta "Työsopimus").

Commented [MOU26]: Google on osa somea, ei rinnakkainen.

Työnantaja ei saa tutkia esim. hakijan Facebook-tiliä. Tarkempi muotoilu olisi esim. "Työnantaja ei saa kerätä henkilötietoja muualta kuin hakijalta, ellei hakija ole antanut siihen erikseen lupaa. Työnantaja ei siis saa googletta työnhakijaa ilman tämän lupaa, koska Googlen hakutulokset voivat tarjota väärää tietoa oikeasta ihmisestä tai oikeaa tietoa väärästä ihmisestä".

Commented [MOU27]: Miksi tässä passiivimuoto? Työnantaja valitsee ja ilmoittaa päätöksensä itse.

Commented [MOU28]: Käytännössä on parempi ilmoittaa hylätyille vasta sitten, kun valitun kanssa on todella allekirjoitettu työsopimus.

3.1.1 Rikostaustaote

Alaikäisten lasten ja vammaisten parissa työskentelevältä työntekijältä vaaditaan rikostaustaote työsuhteessa, yli kolme kuukautta kestävässä sijaisuuksissa ja työharjoitteluissa. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä vuodelta 2002 3§). Rikostaustan selvittämiseksi tämän lain nojalla esitetty rikosrekisteriote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi.

Rikostaustaotteesta ei saa ottaa jäljennöstä, mutta otteen esittämispäivämäärän ja sen tunnistetiedot voi kirjata työntekijän tietoihin.

Työntekijä voi tilata rikostaustaotteen osoitteesta [Rikosrekisteriote iäkkäiden ja vammaisten kanssa toimimiseen - Oikeusrekisterikeskus](#)

Commented [MOU29]: Väärin.

Lasten kanssa työskenneltäessä kyse on velvollisuudesta pyytää rikostaustaote. Työnantajamallissa kyse on työnantajan oikeudesta (ei siis velvoittava). Tätä myös säätelee eri laki kuin lapsia, Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023.

Aikuisten vammaisten ihmisten kanssa työskenneltäessä ote voidaan pyytää myös alle 3 kk työsuhteissa.

Commented [MOU30]: Tässä voisi korostaa sitä, että otteen todella tilaa työntekijä itse, ei työnantaja. Työntekijä myös maksaa otteen kulut.

3.1.2 Voiko omainen toimia avustajana

Henkilökohtainen avustaja tulee pääsääntöisesti palkata perheen ulkopuolelta. Avustajana ei voi toimia vaikeavammaisen henkilön puoliso, lapsi, vanhempi tai isovanhempi, ellei sitä erityisen painavasta syystä ole pidettävä vaikeavammaisen henkilön edun mukaisena (esimerkiksi äkillinen avuntarve tai vammaan tai pitkäaikaissairauteen liittyvät erityiset syyt). Muu omainen tai läheinen voidaan harkitusti palkata työsuhteeseen, mikäli hän ei asu samassa taloudessa apua tarvitsevan henkilön kanssa. Omaisen toimimisesta avustajana tulee olla maininta palvelupäätöksessä.

Henkilökohtainen apu on tarkoitettu mahdollistamaan vaikeavammaisen henkilön itsenäistä elämää sekä kotona että kodin ulkopuolella. Tämä tavoite ei täysin toteudu, jos lähiomainen toimii henkilökohtaisena avustajana. Lisäksi avustajan työnantajana toiminen aiheuttaa helposti jääviys- ja ristiriitatilanteita, jos kysymyksessä on perheen sisäinen työsuhte.

Vuoden 2009 lainsäädäntöuudistuksen jälkeen vaikeavammaisen henkilön omainen tai läheinen, joka toimii palkattuna henkilökohtaisena avustajana, ei voi toimia samanaikaisesti omaishoitajana samalle henkilölle.

Omainen voi poikkeuksellisesti toimia vakituisen avustajan sijaisena. Tällöin vaaditaan kuitenkin vammaispalvelujen erillinen päätös.

Commented [MOU31]: 1.1.2025 voimaan astuneen lain vastainen rajoite.

3.2 Työsopimus

Työsopimus perustuu työsopimuslakiin (2001/55). Sen mukaan työsopimus on sopimus, jonka allekirjoittamalla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään sitä työtä, mistä sopimuksessa on sovittu, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työnantaja puolestaan sitoutuu maksamaan palkkaa tai muuta vastiketta (esim. ruokaetu) työstä.

Hyvinvointialue korvaa enintään viranhaltijapäätöksen mukaiset lakisääteiset työnantajamaksut enintään myönnetyn tuntimäärän mukaisesti.

Työsuhteen aikana työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvoitteet ovat puolin ja toisin voimassa. Henkilökohtainen avustaja -järjestelmässä näitä oikeuksia ja velvoitteita määrittävät:

- pakottava lainsäädäntö (työsopimuslaki 2001/55, työntekijän eläkelaki (TyEL) 2005/395, työtapaturma- ja ammattitautilaki 2015/459, vuosilomalaki 2005/162, työaikalaki 2019/872, työterveyshuoltolaki 2001/1383, työturvallisuuslaki 2002/738, laki työsuojelunvalvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta 2006/44)

Commented [MOU32]: Laissa lienee näin, mutta aika hassu vanha jääne palkan vaihtoehdosta, eikä käytännössä koske henkilökohtaisia avustajia. Vammaisneuvosto ehdottaa kohdan poistamista, koska se voi aiheuttaa turhaa sekaannusta.

Commented [MOU33]: Lueteltu jo kappaleessa 1. Olisiko järkevää yhdistää, siis tässä vain viitata siihen?

- työsopimus
- työehtosopimus, jos työnantaja on Heta-liiton jäsen

Yksilölliseen työsopimukseen panostaminen on tärkeää, koska eri tavoin vammaisten henkilöiden avuntarpeet ja niiden määrä saattavat vaihdella eri elämäntilanteissa hyvinkin paljon. Näin ollen myös henkilökohtaisen avustajan työnkuva ja tehtävät vaihtelevat kunkin työnantajan tarpeiden mukaan.

3.3 Työsopimuksen muoto

Työnantaja ja työntekijä laativat **kirjallisen työsopimuksen**, jotta sopimuksen tulkinnasta johtuvia erimielisyyksiä voidaan ehkäistä. Työsopimus laaditaan **kahtena** saman sisältöisenä kappaleena, jotka työnantaja ja työntekijä allekirjoittavat: yksi työntekijälle, yksi työnantajalle. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle toimitetaan palkanmaksua varten kopio työsopimuksesta.

Työnantajan on myös laadittava työntekijälle kirjallinen selvitys, joka sisältää kaikki työsopimuksessa mainittavat asiat.

Työntekijän on noudatettava **täydellistä vaitiolovelvollisuutta** kaikissa työnantajaa ja hänen perhettään koskeissa asioissa. Työnantajalla on vastaava **vaitiolovelvollisuus** työntekijän henkilökohtaisista asioista.

Commented [MOU34]: Erillinen selvitys on tarpeeton ja hämäävä, koska samat asiat voi ja kannattaa kirjata työsopimukseen.

Laissa:
Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, **jolleivät** ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Commented [MOU35]: Salassapito on tärkeää molemmin puolin, mutta se ei voi olla täydellinen. Salassapito ei rajaa työntekijän oikeutta antaa tietoja esim. työsuhdeneuvonnan saamiseksi omalta liitoltaan tai viranomaisille ilmoitettaessa. Työntekijä saa kuutenkin antaa vain kulloisenkin asian hoitamiseksi tarvittavat välttämättömät tiedot, eikä kertoa tarpeettomasti mitään sellaista, mikä ei liity neuvontaa koskevaan asiaan.

Olisi hyvä lisätä myös työnantajan vaitiolovelvollisuudesta, koska se on yhtä lailla tärkeää.

Commented [MOU36]: Tästä puuttuu tieto siitä, miten työsopimus solmitaan, jos on määräaikainen päätös.

Commented [MOU37]: Vammaisneuvoston tiedon mukaan päätöksen määräaikaisuus ei ole laillinen peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Tieto pitää lisätä ohjeeseen.

3.4 Työsopimuksen kesto

Henkilökohtaisen avustajan työsopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työnantajan yksilöllisistä syistä johtuen vammaispalvelujen antama päätös voi kuitenkin olla määräaikainen.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen on oltava **perusteltu syy**, joista löytyy esimerkinomainen luettelo työsopimuslain perusteluissa:

- työn luonne (esim. kausiluontoinen työ)
- sijaisuus (äitiysloma-, sairausloma-, vuosiloma- tai opiskelusijaisuus jne.)
- muu edellisiin rinnastettava syy (harkittava tapauskohtaisesti) tai
- muu toimintaan tai työhön liittyvä perusteltu syy

Henkilökohtaisen avustajan työsuhteen määräaikaisuuden syy on perusteltu, kun avun tarpeen tiedetään loppuvan määräajan päättyessä. Mikäli määräaikaista työsopimusta jatketaan uudella määräaikaisella työsopimuksella, on myös jatkamiselle oltava pätevä syy. Sellainen voi olla esim. vakituisen avustajan äitiysvapaan jatkaminen hoitovapaalla, hoitovapaan jatkaminen tai sairausloman jatkuminen. Jos määräaikaisia työsopimuksia solmitaan ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin, pidetään työsopimusta toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus ei edellytä perusteltua syytä. Työsopimuksessa pitää mainita, että määräaikaisuus johtuu työntekijän aloitteesta. Työntekijällä ei tällöin ole

oikeutta toistaiseksi jatkuvaan työsuhteeseen, vaikka hän myöhemmin haluaisi sitä. Työnantaja voi niin halutessaan suostua sopimuksen muuttamiseen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä yhdenkin päivän määräaikaisen sopimuskauden päätyttyä, tulkitaan sopimuksen muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Määräaikaisessa työsopimuksessa työnantajan on tarjottava työntekijälle työtä koko työsopimuksen voimassaoloajan. Työntekijää ei voida lomauttaa eikä irtisanoa, ellei niistä ole sopimuksessa erikseen sovittu. Määräaikainen työsopimus voidaan päättää ennenaikaisesti lähinnä vain purkamalla, mihin vaaditaan vastaavat perusteet kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen purkamiseen.

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte päättyy normaalisti siihen, että jompikumpi sopimuspuoli irtisanoo työsopimuksen ja irtisanomisaika kuluu tämän jälkeen loppuun.

3.4.1 Koeaika

Hyvinvointialue edellyttää, että kaikissa uusissa henkilökohtaisten avustajien työsuhteissa käytetään koeaikaa ja että koeaika kirjataan työsopimukseen.

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi koeajaksi. Siitä on mahdollista sopia sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Työnantajan kannalta koeajan tarkoituksena on antaa aikaa harkita, vastaavatko työntekijän työtaidot, henkilökohtaiset ominaisuudet ja yleinen soveltuvuus kyseisen työtehtävän vaatimuksiin.

Koeaika on enintään kuusi (6) kuukautta työsuhteen alusta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyskseen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Työsopimus voidaan koeaikana molemmin puolin purkaa päättymään heti ilman irtisanomisaikaa. Purkamisperusteeksi riittää pelkästään se, että työsuhteessa sovelletaan koeaikaa. Purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla, joita ovat esimerkiksi avustajan raskaus, perusteettomat väitteet työn tekemisen puutteista tai aiheettomat epäilyt avustajan terveydentilasta.

Commented [MOU38]: Mihin tulkinta perustuu?

Commented [MOU39]: Väärin. Lomauttaminen ei edellytä työsopimukseen kirjaamista. Lomauttaa voidaan, jos määräaikainen on vakituiseen sijainen.

Commented [MOU40]: Työntekijän irtisanominen ei ole normaalia ja siihen vaaditaan pätevä syyt. TT ei voi irtisanoa itseään. Tavallisinta lienee, että TT irtisanoutuu tai että työsuhte päätetään yhteisestä sopimuksesta. Olisi syytä kirjata myös mahdollisuus purkaa työsuhte.

Commented [MOU41]: Ed. Kappaleessa edellytetään koeaikaa, mutta nyt voidaan sopia. Ei ole loogista.

Commented [MOU42]: Epälooginen järjestys, koska koeajan pidentämismahdollisuus avataan vasta seuraavassa kappaleessa.

Seuraava kappale yhdistettävä tähän ja määräaikaisuus-virke siirrettävä kappaleen loppuun.

Commented [MOU43]: Voisi olla syytä tarkentaa, että myös sairaus voi olla syrjivä peruste koeaikapurulle, vaikka epäily olisikin aiheellinen.

Vaikka työntekijä sairastaisi paljon jo koeaikana, eikä siksi olisi käytännössä sopiva toimimaan avustajana, ei sairastelu ole useinkaan laillinen peruste purkuun. Koeaika itsessään kuitenkin riittää perusteeksi.

On olennaisen tärkeää, että työntekijälle on heti työsuhteen alkaessa tehtävä selväksi, mitä työ sisältää.

3.5 Työsopimuksen sisältö

Työsopimuksesta on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- työnantajan ja työntekijän kotipaikka
- työsuhteen alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen osalta sen kestoaika ja määräaikaisuuden peruste
- koeaika ja sen pituus
- työn tekopaikka (jota ei kannata määritellä liian tiukasti tai yksityiskohtaisesti, koska työn suorittaminen saattaa vaatia liikkumista kotipaikkakunnalla ja sen ulkopuolella)
- pääasialliset työtehtävät
 - Työtehtävät kannattaa määritellä suhteellisen väljästi tulkintaongelmien välttämiseksi. Erikseen mainittujen työtehtävien jatkeeksi voi esim. lisätä "sekä muut

työnantajan osoittamat tehtävät". Työnantajalla on tällöin oikeus teettää erilaisia työ- tehtäviä tarpeensa mukaan ilman, että voitaisiin väittää teetetyn työsopimukseen sisällymättömiä tehtäviä. Huomioitava on kuitenkin, että työtehtävien tulee olla henkilökohtaiseen apuun liittyviä tehtäviä ja tukea palvelun tarkoitusta.

- palkka tai muu vastike
- Jos työnantaja kuuluu Heta-liittoon, minimipalkan määrittää voimassa oleva työehtosopimus. Jos työnantaja ei kuulu Heta-liittoon noudattaa palkkaus työlainsäädäntöä ja hyvinvointialueen vallitsevaa korvauskäytäntöä avustajille maksettavasta palkasta.
- Jos työnantaja haluaa maksaa avustajalleen suurempaa palkkaa kuin hyvinvointialue korvaa, hän maksaa itse hyvinvointialueen korvauksen ja suuremman maksetun palkan erotusten kustannukset. Työnantajana hänen tulee huolehtia velvoitteistaan; ennakonpidätys palkasta, sairausvakuutusmaksusta ja ilmoituksesta tulorekisteriin.
- Hyvinvointialue korvaa pääsääntöisesti vain palkan ja lakisääteiset työnantajakustannukset. Muissa kustannuksissa työnantajan on oltava etukäteen yhteydessä sosiaalityöntekijään tai sosiaaliohjaajaan.
- palkanmaksukausi voi olla kerran (1) tai kaksi (2) kertaa kuukaudessa
 - Maksupäivät ovat kuukauden 15. ja viimeinen pankkipäivä.
- säännöllinen työaika
 - Päivittäiset ja viikoittaiset työajan ja lepotauko-alkamiset ja päättymiset.
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisperuste
 - Työsopimuksessa voidaan sopia työsopimuslaissa määriteltyjä aikoja lyhemmästä tai pidemmästä irtisanomisajasta, kuitenkin korkeintaan kuusi (6) kuukautta. Ellei irtisanomisajasta sovita toisin, noudatetaan työsopimuslain irtisanomisaikoja.
 - Työnantajan irtisanomisaikaa ei voida sopia lyhemmäksi kuin työntekijän irtisanomisaikaa.
- työsuhteessa mahdollisesti sovellettava työehtosopimus (koskee vain HETA-liiton jäseniä)
- suostumus sunnuntai- ja lisätyön tekemisestä niissä tapauksissa, joissa työnantaja tarvitsee apua myös viikonloppuisin.
- mahdollinen päivystys- ja hälytysvalmius, kuitenkin työaikalain säännökset huomioiden
- vaitiolovelvollisuus. Työnantajan työntekijältä edellyttämä täydellinen vaitiolovelvollisuus työnantajaa ja hänen perhettään koskevista asioista työsuhteen aikana ja sen jälkeen kirjataan työsopimukseen.

Mikäli työnantaja osallistuu säännöllisesti esimerkiksi laitoskuntoutukseen, tulee hänen kertoa tästä työntekijälle työsopimusta solmittaessa. Katso kohta "Lomauttaminen".

Työsopimuksen osapuolet ovat sidottuja tekemäänsä työsopimukseen. Kumpikaan osapuoli ei voi muuttaa työsopimusta yksipuolisesti. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa vain yhteisesti sopimalla tai työsopimuksen irtisanomisjärjestyksessä, mikä edellyttää irtisanomisperustetta. Työnantajalla on kuitenkin oikeus yksipuolisesti määrätä työnantajan työjohto-oikeuden piiriin kuuluvista asioista, joita ovat esim. työtehtävät ja työajan käyttö, edellyttäen että tehtävät liittyvät henkilökohtaiseen apuun.

Commented [MOU44]: Ei ole tarpeen, koska henkilökohtainen apu on usein luonteeltaan muuttuvaa, vaikka tavoitteena olisikin säännöllinen työaika. Jos tarkkoja aikoja kirjataan työsopimukseen, ei työnantajalla ole oikeutta määrätä niistä, vaan kaikki muutokset on sovittava työntekijän kanssa.

Suuri osa työntekijöistä tekee vaihtelevaa työaika, mistä ei ole mitään mainintaa tässä listassa.

Commented [MOU45]: Lisätyötä voi teettää minä päivänä tahansa. Ks. 5.3.1.

Commented [MOU46]: Näitä ei ole määritelty missään kohtaa tässä ohjeessa.

Ohjeeseen on tarpeen lisätä selkeä tieto siitä, millä perusteilla ja missä tilanteissa lisä maksetaan

Commented [MOU47]: Ks. Aikaisempi kommentti

Commented [MOU48]: Työnantajan direktio-oikeutta ei voi rajata tälläisellä edellytyksellä.

3.6 Työsuhteen perus- ja erityisasiat

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuhteeseen liittyvät perus- ja erityisasiat ovat työntekijän tiedossa. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijä on voinut perehtyä ja tietää muun muassa seuraavat asiat:

- mahdolliset työntekoon ja työsuhteeseen liittyvät taustatiedot on kerrottu etukäteen ja ne ovat työntekijän saatavilla
- **työajat ja niiden noudattaminen**
- työterveyshuolto
- poissaoloilmoituksiin liittyvät käytännöt
- vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus
- työntekijän omien yhteydenpitovälineiden mahdollinen käyttö työpäivän aikana (kännykkä, tietokone)

Commented [MOU49]: Olisi hyvä kirjata myös tauot ja erityisesti ruokailujärjestelyt: Mikä on tauko, joka ei ole palkallista työaikaa, mikä taas luetaan mahdollisuudeksi ruokailla työn lomassa.

3.7 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus, josta seuraa oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle.

Jos työntekijä tai työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee rikkoneen osapuolen korvata toiselle sopijapuolelle siten aiheuttamansa vahinko. Vastuu on työnantajan ja työntekijän välinen. **Hyvinvointialue ei osallistu rahallisiin tai muihin siihen verrattaviin korvauksiin.**

Sekä työnantajan että työntekijän vastuulla on huolehtia työhyvinvoinnista ja työpaikan ilmapiiristä.

työntekijä sairastaa paljon jo koeajan

3.7.1 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu:

- maksaa työstä sopimuksen mukaista palkkaa (palkanmaksun hoitaa Itä-Uudenmaan hyvinvointialue)
- noudattaa velvoittavaa työlaissaadantöä (esim. vuosiloma, työterveyshuolto, työaika, työsopimus, vakuutukset ja työsuojelu)
- laatii työsuojelun toimintaohjelman (**lomake**)
- edistää toiminnallaan suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita
- edistää työntekijöiden työolosuhteita ja mm. hyvää työilmapiiriä
- huolehtia, että työntekijä voi suoriutua työstään myös työpaikan olosuhteiden muuttuessa (esim. perehdytys)
- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti niin, ettei ketään aseteta perusteettomasti eri asemaan esimerkiksi syntyperän tai sukupuolen vuoksi
 - **Huom!** Tasa-arvolaki ei kuitenkaan rajaa henkilökohtaisen avustajan työhönottoa. Työnantaja voi siis vapaasti valita niin miehen kuin naisen avustajakseen.
- huolehtia työturvallisuudesta työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla
 - Esim. tartuntatauti sairastavan henkilön on huolehdittava turvallisuudesta kertomalla tilanteesta ja sen vaatimista suojelutoimenpiteistä kuten suojainten käytöstä.
 - Apuvälineiden, esim. nostolaitteiden käyttämisen on varmistettava olevan turvallista.

Commented [MOU50]: Lisättävä lomake liitteeksi tähän ohjeeseen, linkki lomakkeeseen ja/tai tarkempi tieto siitä, mistä lomake löytyy.

Työnantaja ei saa kohdella työntekijää epäasiallisesti. Työntekijää ei saa syrjiä tai häiritä. Epä-asialliseksi katsotaan myös toiminta, jossa työntekijällä teetetään tehtäviä, jotka eivät kuulu henkilökohtaisen avun piiriin.

Työnantaja ei saa alkoholia tai muita päihteitä käyttämällä vaarantaa työntekijän asemaa, työolosuhteita tai työtehtävistä suoriutumisen mahdollisuuksia.

Commented [MOU51]: Työtehtävien sisällön rajaaminen ei mitenkään liity työntekijän epäasialliseen kohteluun. Työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta kyseenalaistaa työtehtäviään, koska palvelupäätöksen sisältö ml. päätös siitä, mihin apua myönnetään, on salaista.

Commented [MOU52]: Mitä tämä tarkoittaa?

3.7.2 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu:

- suorittaa työ huolellisesti ja tavanomaisella ahkeruudella
- suorittaa annettu työ siten kuin työnantaja toimivaltansa mukaisesti määrää
- välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa
- noudattaa työturvallisuuden edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta
- noudattaa liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskieltoa eli vaitiolovelvollisuutta
- välttää kilpailevaa työsopimusta

Näiden velvollisuuksien laiminlyönti tai rikkominen voi muodostaa työsuhteen irtisanomis- tai pur- kautu- misperusteen.

Työntekijä ei saa olla alkoholin tai muiden päihteiden vaikutuksen alaisena työaikana.

Commented [MOU53]: Tarpeeton, turha ja mahdollisesti myös lainvastainen.

Suuri osa avustajien työsuhteista on osa-aikaisia ja kaikkien etu on, jos työntekijä pystyy vastaamaan use- ampien avun käyttäjien tarpeisiin.

Palvelutuottajilla tämä ei varsinkaan toteudu, miksi siis rajattaisiin TA-mallissa?

Commented [MOU54]: Epäloogista, että yllä luetellaan irtisanomisperusteita ja sitten tämä lisätään niiden jäl- keen, kuin ei olisi peruste. Kuitenkin päihteet ovat pätevimpiä irtisanomisperus- teita.

Ohjeeseen olisi syytä lisätä, että päihtymyksestä kan- nattaa/pitää hankkia laillinen todiste.

3.8 Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättää:

- yhteinen sopimus
- määräaikaisen työsopimuksen päättyminen
- eläkkeelle siirtyminen (vanhuus-, työkyvyttömyys-, työttömyys- tai varhaiseläke)
- irtisanominen tai irtisanoutuminen
- purkaminen tai purkautuminen
- työntekijän kuolema

Tarkempia tietoja varten, katso luku 14 *Työsuhteen päättyminen*.

3.9 Yhteisesti sovittavat asiat

Työnantajan ja työntekijän on suositeltavaa sopia pelisäännöistä, esimerkiksi työpaikalla (usein vai- keavamman henkilön koti) tapahtuvasta ruokailusta, kahvitauoista, kodinkoneiden käytöstä ja/tai vammaisen henkilön tietokoneen käytöstä työntekijän yksityiskäyttöön.

Lisäksi on myös hyvä sopia, liittyykö työntekijän tehtäviin työnantajan kuljettamista työnantajan au- tolla. Vastuukysymysten vuoksi asiaan on syytä kiinnittää erityistä huomiota ja varmistaa, että mo- lemmat osapuolet ovat yhteisymmärryksessä asiaan liittyvistä seikoista. Auton omistaja / rekisteröity haltija on vastuussa siitä, että auto on vakuutettu liikennelainsäädännön edellyttämällä tavalla. Työn- tekijä ei ole velvollinen käyttämään omaa autoaan työtehtävissä, eikä hyvinvointialue korvaa työntekijän auton käytön kustannuksia. Hyvinvointialue ei myöskään korvaa työnantajan auton käytön kus- tannuksia tai mahdollisia vakuutusedun menettämisen tai muita vastaavia kustannuksia.

Commented [MOU55]: Ei suositeltavaa! Yksityiskäyttö ei voi olla työaikaa ja muutenkin sekoittaa vastuu- ja valtasuhteita tarpeettomasti.

Liikkumiseen yhdessä avustajan kanssa on suositeltavaa käyttää julkisia liikennevälineitä tai kuljetuspalvelua, jos se on myönnetty vammaiselle henkilölle.

4 Perehdytys

Työturvallisuuslaissa (2002/738) on säädetty velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä työterveyshuoltoon koskeviin järjestelyihin. Perehdytys on uudelle työntekijälle olennainen keino tutustua työhön, työpaikkaan ja sen pelisääntöihin.

Uusi avustaja tarvitsee opastusta ja neuvoja työnsä oppimiseksi. Työnantaja on vastuussa riittävästä perehdyttämisestä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys auttaa uutta työntekijää kokemaan itsensä tervetulleeksi, mikä tukee hänen motivoitumistaan ja sitoutumistaan uuteen työhön ja työpaikkaan. Työpaikkaaastattelun keskustelut työn sisällöstä ja toimintatavoista eivät riitä perehdytykseksi.

Kun työntekijä aloittaa uudessa työpaikassa, tilanteen olisi hyvä olla mahdollisimman rauhallinen. Joskus sijainen tulee tilanteeseen, jossa hänen on heti käytävä työhön kiinni. Silloinkin tilanne on rauhoitettava niin pian kuin mahdollista.

- kun työntekijä on toivotettu tervetulleeksi, hänen kanssaan käydään työpaikka läpi
- työympäristön muutoksista kerrotaan hyvissä ajoin, jos ne ovat ennakolta tiedossa
- työtehtävät esitellään yksi kerrallaan ja kerrotaan, miten ne on tarkoitus toteuttaa
- työtilanteet havainnollistetaan mahdollisimman tarkasti
- kaikki apuvälineet esitellään ja kerrotaan, miten niitä käytetään (käyttöohjeet on annettava ja pidettävä työntekijän nähtävillä)
- kerrotaan mahdollisista erityistilanteista, miten niihin on varauduttava ja miten hoidettava
- asioita käydään läpi niin monta kertaa, että ne ovat selvillä
- työnantajan pitää varmistaa, että asiat ovat tulleet ymmärretyiksi
- asiat selkiytyvät ja työhön valmistautuminen sujuu parhaiten keskustelemalla

Työnantajan kannattaa koota avukseen perehdytyskansio. Kun kansio on kerran tehty, on sitä helppo pitää ajan tasalla ja täydentää aina tilanteen muuttuessa.

Commented [MOU56]: Kansio voi olla myös pilvipalvelussa jaettu digitaalinen kansio.

Perehdytyskansiossa voi olla:

- työsuojelun toimintaohjelma
- ajantasainen sisältö myös olosuhteiden ja lakien tai velvollisuuksien muuttuessa
- työmenetelmiä ja työkäytäntöjä koskevat asiat
- pelastautumisohjeet
- työntekijän nähtävillä pidettävät säädökset ja dokumentit (pääsy niihin internetin kautta työpaikalla on riittävää)

Työntekijä voi tutustua kansioon itsenäisesti myöhemmin. Hänellä on aina mahdollisuus tarkistaa asiat kansioista.

4.1 Työnantajan velvollisuudet perehdyttämisessä

Työnantajan tulee huolehtia työntekijän perehdyttämisestä siten, että:

- työhön opastetaan asia ja menetelmä kerrallaan, niin monta kertaa kuin se on tarpeen
- opastus ja työtehtäviin perehdytys tapahtuu kerta kerralta perusteellisemmin
- perehtyminen on ammattitaidon oppimista
- perehtyminen jatkuu vähintään muutamia viikkoja työsuhteen alusta
- työnantajan oman turvallisuuden takia on syytä olla varma työntekijän osaamisesta

Työnantajan vastuulla on:

- määritellä työntekijän työtehtävät ja niihin annettavat toimintaohjeet
- opastaa työntekijää hänen ammattitaitonsa kehittymiseksi
- varmistaa, että työtehtävät eivät loukkaa työntekijän perusoikeuksia
- että, työohjeet eivät ole laittomia tai vaaraa aiheuttavia

Commented [MOU57]: Samaa asiaa myös edellisessä kappaleessa.
Olisi järkevää yhdistää.

4.2 Työntekijän vastuut

Työntekijän vastuulla on:

- selvittää työn tekemiseen vaikuttavat asiat, jos ne ovat jääneet kertomatta hänelle eikä niistä ei ole mainittu perehdytyskansiossa
- tehdä työ ohjeiden mukaisesti
- noudattaa vaitiolo- ja salassapitovelvollisuutta
- olla oma-aloitteinen sekä oppimishaluinen

5 Työaika

Työantaja voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen kaikissa työaikaan liittyvissä asioissa.

Työnantajan on varmistettava, että työaika ei ylitä henkilökohtaista apua koskevan päätöksen tuntimäärää.

Hyvinvointialue ei korvaa teetetystä ylityöstä aiheutuvia kustannuksia, joten työnantaja voi itse joutua korvaamaan työntekijän palkan ja muut lakisääteiset työnantajakustannukset kyseiseltä ajalta.

Mikäli henkilökohtaisen apuun myönnetty tuntimäärä on riittämätön, tulee vammaisen henkilön ottaa yhteyttä vammaispalvelujen sosiaalityöntekijään tai sosiaaliohjaajaan.

Heta-liittoon kuuluvien työnantajien tulee noudattaa Henkilökohtaisten avustajia koskevaa valtakunnallista työehtosopimusta (HetaTES).

Commented [MOU58]: Ei voi olla kategorinen kielto. Esim. lääkärissä käynti voi pitkittyä, jolloin myös työntekijän työvuoro pitkittyy.

Commented [MOU59]: Kuuluisi loogisesti ennen yo. kappaletta.

5.1 Työaikalainsäädäntö

Työaika määrittävä yleislaki on työaikalaki (2019/872), jota sovelletaan työsopimukseen perustuvaan työhön. Työnantaja määrittelee työntekijän työajat noudattaen työaikalakia.

Työaikalain tarkoitus on työntekijän suojele. Työaika voivat tilanteesta riippuen määrittää myös muut lait, kuten laki nuorista työntekijöistä ja laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta. Tässä oppaassa työaika käsitellään vain työaikalain pohjalta, koska se on yleisin sovellettava laki henkilökohtaisen avustajan ja tämän työnantajan välisessä työsuhteessa.

Työaikalain säännökset ovat suurelta osin pakottavia. Säännöksistä ei voi poiketa työntekijän vahingoksi työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sovittujen työaikojen tulee noudattaa työaikalakia.

Työntekijä ei voi edes sopimuksella luopua vapaapäivistään tai sitoutua tekemään yliptikkää päivää, vaikka siihen ei sopimushetkellä tuntuisi olevan estettä. Mikäli näin menetellään ja siitä syntyy jälkikäteen työnantajaan kohdistuvia vaatimuksia, voi työnantaja itse joutua korvausvastuuseen. Hyvinvointialue ei maksa tällaisia korvauksia.

Vuoden 2020 alusta voimaan tullut työaikalaki (872/2019) muutti henkilökohtaisina avustajina toimivien perheenjäsenien asemaa. Lakia sovelletaan pääsääntöisesti myös perheenjäseniin. Omaisten toimimisesta avustajana tulee olla maininta palvelupäätöksessä.

Näin ollen sellaiset työnantajan perheenjäsenet, jotka työskentelevät henkilökohtaisena avustajana, kuuluvat pääsääntöisesti uuden työaikalain soveltamisen piiriin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että perheenjäseniin sovelletaan ylityön kertymistä ja työaika korvauksia koskevia sääntöjä.

5.1.1 Mikä on työaika

Työaika on työhön käytetty aika sekä aika, joka työntekijän on oltava työpaikalla työnantajan käytettävissä. Päivittäiset lepoajat eivät kuulu työaikaan, jos työntekijä saa tuolloin poistua työpaikalta. Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työnä.

5.2 Säännöllinen työaika

Henkilökohtaisen avustajan työsuhteissa noudatetaan työaikalakia. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Vuorokautena ja viikkona pidetään kalenterivuorokautta ja -viikkoa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan (8) tunnin säännöllistä päivittäistä työaika. Tämä tarkoittaa sitä, että välillä työnantaja voi teettää työntekijällä kuusipäiväistä työviikkoa, kunhan viikoittainen työaika lopulta tasoittuu. Viikkoleposäännös estää teettämästä työtä toistuvasti kuutena päivänä viikossa.

Hyvinvointialue suosittelee, että tasoittumisjaksona noudatetaan enintään 8 viikon ajanjaksoa. Tällöin työntekijän säännöllinen työaika on tasoittumisjakson pituuden mukaan:

Commented [MOU60]: Vammaisneuvosto ehdottaa kohdan poistamista, koska se on väärin ja siten hämäävä. Henkilökohtainen apu ei ole kotitaloustyötä, vaikka siihen voi sisältyä kodinhoitoon liittyviä tehtäviä. Henkilökohtainen avustaja ei ole kotitaloustyöntekijä, vaikka hän olisi työnantajan perheenjäsen.

Commented [MOU61]: HetaTES voi poiketa, mikä olisi syytä lisätä.

Commented [MOU62]: Vastuu lain noudattamisesta on työnantajalla.

Commented [MOU63]: Epäloogista, että tässä puhutaan ylityön kertymisestä, kun aikaisemmin se kielletään varsin ehdottomasti.

Commented [MOU64]: Sanat/termit matka ja työmatka ovat moniselitteisiä ja olisi siksi hyvä avata tarkemmin, minkälaisista matkoista tässä tarkoitetaan.

Commented [MOU65]: Ohjeesta puuttuu kokonaan yleisesti käytössä oleva vaihteleva työaika ja joissain tilanteissa myös käytössä oleva ns. 0-sopimus.

Ohje antaa väärän kuvan, että avustajan työ olisi aina kokoaikaista.

Commented [MOU66]: Ei estä. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsämän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan.

Esim. työvuoro voi päättyä pe klo 20 ja seuraava voi alkaa su klo 7.

Commented [MOU67]: Ohjeesta puuttuu kokonaan HetaTESin mukainen mahdollisuus teettää jaksotyötä 2, 3 tai 4 viikon jaksoissa.

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

Tasoitumisjakson sisällä minkään työviikon työaika ei saa ylittää **48 tuntia**.

Työnantajan tulee aina laatia työajan tasoitumisjärjestelmä siksi ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään.

5.3 Säännöllisen työajan ylittäminen

Hyvinvointialue korvaa palkan enintään viranhaltijan päätöksessä myönnetyn henkilökohtaisen avun tuntimäärän mukaan. Jos työnantaja teettää henkilökohtaisella avustajalla ylityötä, hän kantaa siitä juridisen ja taloudellisen vastuun itse. **Hyvinvointialue ei korvaa ylityöstä aiheutuneita kustannuksia.**

Mikäli myönnetty avustajatuntimäärä ei ole riittävä, arvioidaan palvelutarve uudelleen. Vammainen henkilö voi hakea lisää henkilökohtaisen avun tunteja kirjallisella hakemuksella, jossa tulee ilmetä muuttunut tilanne ja syy suuremmalle tuntimäärälle. Hakemus toimitetaan vammaispalveluihin.

5.3.1 Lisä- ja ylityö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä pisintä lainmukaista säännöllistä työaikaa. Jos työajaksi on sovittu 35 tuntia viikossa, mutta työtä tehdään poikkeuksellisesti 40 tuntia viikossa, on kysymys sovitun työajan ylittävältä osalta lisätyöstä. Sovittu 35 tunnin työaika piteni, mutta ei ylittänyt säännöllistä 40 tunnin viikkotyöaikaa.

Ylityötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityö voi olla vuorokautista tai viikoittaista. Vuorokautinen ylityö on työtä, jota työntekijä tekee säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa. Viikoittainen ylityö on työtä, jota työntekijä tekee viikoittaisen lainmukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

5.3.2 Työntekijän suostumus

Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työ sopimuksessa. Työntekijällä on kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määräytyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Commented [MOU68]: Säännöllisen työajan ylittäminen ei tarkoita samaa kuin ylityö. Säännöllinen työaika on ENINTÄÄN 40 tuntia viikossa. Se voi olla vaikka 3 tuntia viikossa, esim. säännöllisesti harrastuksessa avustamista.

Säännöllisen työajan ylittäminen ei myöskään kategorisesti tarkoita samaa kuin riittämätön päätös avustajatuntimäärästä.

Commented [MOU69]: Ensin tarvitaan työntekijän suostumus, mutta sitten hänellä on kuitenkin oikeus kieltäytyä?

Commented [MOU70]: On aika epäloogista, että muualla ylityöt kielletään aika ehdottomasti, mutta tässä kohtaa ei ole vihjettäkään niiden teettämiskiellosta.

5.3.3 Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Lisätyöstä on maksettava vähintään peruspalkka. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tuntipalkkaisella sitä, että jos tekee kolme tuntia lisätyötä, siitä saa kolmen tunnin palkan.

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Hyvinvointialue ei korvaa ylityöstä aiheutuneita kustannuksia.

Mikäli myönnetty avustajatuntimäärä ei ole riittävä, tulee siitä keskustella vammaispalvelujen sosiaalityöntekijän kanssa.

5.3.4 Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa on aina annettava ylityöprosentteilla korotettuna, ei tunti tunnista.

Vapaa-aika on annettava kuuden (6) kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan. Jos kyseinen aika ei sovi työntekijälle, hänellä on oikeus saada vapaa rahana.

Commented [MOU71]: Peruspalkka mahdollisine iltaym. lisineen. Lisätyöstä ei makseta "lisätyökorvausta". Jos tunteja kertyy yli 8/vrk, on kyse ylityöstä.

Commented [MOU72]: Onko alueella avustajia, joilla on kuukausipalkka? Ainakin HetaTESissä on vain tuntipalkat.

Commented [MOU73]: Ei päde, jos säännöllinen työaika on vähemmän kuin 8 tuntia.

Commented [MOU74]: Kuitenkin korvauksen voi vaihtaa vapaaseen. Onko se siis luvallista?

Commented [MOU75]: Tässä kohtaa "tulee keskustella", aikaisemmin "pitää hakea" lisätunteja.

Commented [MOU76]: Koska avustajan työ on tuntiperusteista, on vaikeaa ymmärtää, miten näin voitaisiin toimia. Käytännössä avustajalle pitäisi siis kirjata korvattavia tunteja, vaikka hän ei ole kyseisenä aikana tehnyt työtä.

Commented [MOU77]: Lisätyöstä maksetaan vain peruspalkka. Miten siis peruspalkan voi vaihtaa vapaaseen, josta maksetaan peruspalkka?

Commented [MOU78]: Ensin sovitaan, että palkka vaihdetaan vapaaan, mutta sitten vapaa saadaan rahana?

Commented [MOU79]: Sunnuntaityötä ei voi kieltää näin ehdottomasti.

5.4 Sunnuntaityö

Hyvinvointialue korvaa sunnuntai- ja pyhätyön vain, jos se on kirjattu vammaispalvelupäätöksessä. Työtuntilistoista tulee näkyä, onko avustaja työskennellyt sunnuntaipäivinä ja mikä on sunnuntaityötuntien määrä.

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä ja jos siitä on työ sopimuksella sovittu tai jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa.

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Jos sunnuntaina tehty työ on lisäksi ylitä lisätyötä, lisätään palkkaan myös lisä- tai ylityöstä maksettava korvaus, joka lasketaan työntekijän perustuntipalkasta.

Sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Jos työnantaja ja työntekijä eivät sovi vapaan ajankohdasta, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Commented [MOU80]: Jos vammaisen ihmisen haluaa käydä joulumarkkinoilla, jotka järjestetään sunnuntaina, onko työ säännöllistä? Ellei ole, eikä siihen olisi oikeutta? Mihin lakiin tällainen rajausta perustuu?

Avustajaa voi tarvita myös esim. perhejuhliin osallistumisessa tai niiden järjestämisessä, harrastusryhmässä, joka kokoontuu sunnuntaisin jne. Myös yhteiskunnallinen osallistuminen ja vapaaehtois-toiminta on usein viikonloppuisin tapahtuvaa.

Vammaisen ihmisen elämää ei ole kohtuullista rajata vain arkisiin klo 6-18 väliseen aikaan, jolloin terveet ihmiset ovat työssä.

Commented [MOU81]: Lisätyöstä saa vain perustuntipalkan. Jos säännöllinen työaika on vähemmän kuin 40 tuntia viikossa, tarkoittaa lisätyö tunteja 40 tuntiin saakka. Vasta sen jälkeen muodostuu ylityötä.

5.5 Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 06:n välisenä aikana, on yötyötä (Heta klo 21-06).

Yötyötä saa teettää

- työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon
- työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, kuitenkin enintään kello 01:een saakka
- aluehallintoviraston luvalla ja sen määräämin ehdoin työssä, jossa työn tekninen laatu tai muut erityiset syyt sitä vaativat

Jos avustajan työtä tehdään vuorotyönä, on työnantajan pyydettävä aluehallintoviraston lupa yötyöhön. Henkilökohtaisen avustajan työnantaja ei saa teettää yötyötä automaattisesti, sillä henkilökohtaisen avustajan työ ei ole työaikalain työtyöluettelossa.

Commented [MOU82]: Työaikalaki määrittelee yötyön rajat jotka ovat klo 23-06.

HetaTES määrittelee yötyökorvauksen maksamisperusteeksi klo 21-06.

Commented [MOU83]: HetaTES mahdollistaa yötyön laajemmin, esim. matkojen aikana.

5.6 Lepoajat

Lepoajat tarkoittavat vapaa-aikaa, joka työnantajan tulee antaa työntekijälle. Lepoaikoja ovat

- päivittäiset lepoajat
- vuorokausilepo
- viikoittainen vapaa-aika (viikkolepo)

5.6.1 Päivittäiset lepoajat

Jos vuorokautinen työaika on pidempi kuin kuusi (6) tuntia, eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on hänelle annettava työvuoron aikana vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Tällaista lepoaikaa ei lueta työaikaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta (esim. lounastauosta). Työpäivä ei voi alkaa eikä loppua lepoajalla.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Commented [MOU84]: Ehdotamme siirtoa seuraavan kappaleen jälkeen tai viimeiseksi tässä kappaleessa.

Käytännössä avustamistyössä työntekijän läsnäolo saattaa olla välttämätöntä koko työvuoron ajan. Tällöinkin työntekijällä tulee olla mahdollisuus ruokailuun. Ruokailuun käytetty aika, jonka työntekijä on työpaikalla työnantajan käytettävissä, sisältyy työaikaan.

Työaikalaki ei tunne erityisiä kahvi- tai tupakkataukoja. Niistä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Työnantaja voi kuitenkin aina kieltää tupakoinnin työpaikalla.

5.6.2 Vuorokausilepo

Työaikalain (872/2019) mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.

Commented [MOU85]: HetaTES vähintään 9 tuntia.

Jos työnantaja ei voi toteuttaa työntekijän 11 tunnin lepoa, työntekijälle pitää hyvittää saamatta jäänyt lepoaika. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika seuraavan vuorokausilevon yhteydessä. Jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä

mahdollista, korvaava lepoaika on annettava niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin viimeistään 14 vuorokauden kuluessa.

Korvaavan lepoajan antaminen on pakottavaa oikeutta, eli siitä ei voida poiketa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella eikä edes työehtosopimuksella.

5.6.3 Viikkolepo ja siitä poikkeaminen

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän lepoajan. Viikkolepo voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Jos työntekijän vuorokautinen työaika on enintään kolme (3) tuntia, työntekijälle saadaan antaa 35 tunnin sijasta vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen vapaa kerran seitsemän päivän aikana.

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen lepoaikanaan, suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, voidaan viikoittaisesta lepoajasta poiketa.

Viikkolevon aikana työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle mahdollisimman pian, kuitenkin kolmen (3) kuukauden kuluessa työn tekemisestä lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla.

Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös rahakorvauksena. Rahakorvaus on perustuntipalkka niiltä työtunneilta, joiden osalta viikkolepojakso (35 tuntia viikossa) keskeytyy. Viikkolepokorvaus maksetaan siis mahdollisten ylityö- ja sunnuntaiyökorvausten lisäksi.

Commented [MOU86]: Maksaako hyvinvointialue rahakorvauksen? Menettelytapa on siinä tapauksessa lisättävä ohjeeseen.

5.7 Tilapäiset palkalliset ja palkattomat vapaat

Laissa ei ole muuttovapaata yms. tilapäisiä vapaita koskevia säännöksiä. Oikeus saada palkallista muuttovapaata sekä palkallista vapaata esimerkiksi hautajaisia tai omia vihkiäisiä tai parisuhteen rekisteröintiä varten perustuu työehtosopimuksen määräyksiin. Ellei sovellettavaksi tulevassa työehtosopimuksessa ole vapaita koskevia määräyksiä, työntekijällä ei ole niihin oikeutta. Palkallista tai palkatonta työvapaata työntekijä voi saada vain, jos työnantaja siihen suostuu. Sopimus kannattaa tehdä kirjallisesti. Hyvinvointialue korvaa vain lakisääteisten palkallisten vapaapäivien kustannukset.

Commented [MOU87]: Hetan jäsenille myös HetaTESissä sovitut palkalliset vapaapäivät

Commented [MOU88]: Tämän voi ymmärtää niin, että jokaisen työntekijän työvuorot on jaettava kaikille työntekijöille, mikä ei ole tarpeen. Olisi myös hyvä todeta, että esim. sähköinen kalenteri on hyväksytty tapa tehdä työvuoroluettelo, kirjallinen ei tarkoita vain paperiversiota.

HetaTES: Työvuoroluettelon laatiminen on työnantajan vastuulla. Työvuoroluettelo on laadittava yleistyöajassa vähintään täydelle viikolle tai tasoittumisjaksoa käytettäessä koko tasoittumisjaksolle (2–8 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.

5.8 Työajan seuranta ja määräysten noudattaminen

5.8.1 Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Työvuoroluettelosta käyvät ilmi työntekijän työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat.

Työvuoroa ei voi mistään syystä vaihtaa samana päivänä ilman työntekijän suostumusta.

Commented [MOU89]: Mihin perustuu? Yo. kappalessa voi muuttaa painavasta syystä. Jos työntekijä on tulossa illaksi töihin ja työnantajalle tulee painava syy muuttaa työvuoroa, miksi se olisi kategorisesti kielletty? Kuitenkin edellytetään työntekijän suostumusta.

Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

5.8.2 Työaikakirjanpito

Työnantajan on toimitettava työaikakirjanpito (ns. tuntilista) palkanmaksua varten Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle kuukausittain. Palkanmaksupäivät ovat kuukauden 15. ja viimeinen arkipäivä.

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä työn ajankohta ja kesto sekä kellonajat. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat.

Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään kanneajan päättymiseen asti. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen työtyövuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. Kirjanpitovelvollisuudesta huolehtii Itä-Uudenmaan hyvinvointialue.

Työnantajan on pidettävä työaikalaki sekä poikkeusluvut samoin kuin käytössä oleva työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. (Pääsy internetin kautta on riittävä.)

5.8.3 Kanneaika

Kanne (työaikalaissa tarkoitettujen korvauksien vuoksi) on pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt. Jos työsuhte on päättynyt ennen kuin työaikasaatavat on maksettu, kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhte on päättynyt tai saatava raukeaa.

5.8.4 Rangaistussäännökset

Työnantaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työaikalain enimmäistyöaikaa, vähimmäislepoaikoja ja työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, voidaan tuomita työaika-rikkomuksesta sakkoon.

Hyvinvointialue ei korvaa mahdollisia sakkorangaistuksia vammaiselle henkilölle.

Commented [MOU90]: Tämä pitää avata! Yleistyöajassa voidaan käyttää tasoittumisjaksoja, jotka HetaTES:ssä voivat olla 2–8 viikkoa. Jaksotyössä voidaan käyttää 2, 3 tai 4 viikon jaksoja.

Commented [MOU91]: Tämä on kohtuullista, mutta työnantaja saa vapaasti päättää käyttämänsä työvuoroluettelon ja myös muuttaa sitä direktio-oikeudellaan.

Commented [MOU92]: Väärin. Sekä lain että HetaTESin mukaan palkka maksetaan kahdesti kuussa, ellei muuta sovita.

Lisäksi palkka maksetaan käytännössä aina jälkikäteen, koska se perustuu tehtyihin työtunteihin, ei kiinteään kuukausipalkkaan.

Commented [MOU93]: Po. 15. ja viimeinen päivä tai niitä edeltävät arkipäivät.

Commented [MOU94]: Tässä vaiheessa korvaukset ovat vasta tulossa maksuun, ne eivät ole vielä suoritettuja.

Commented [MOU95]: Tässäkin kohtaa puhutaan hämävästi säännöllisestä työajasta, vaikka tarkoitetaan myös vaihtelevan työajan työtunteja, joista maksetaan vain henkilökohtainen peruspalkka.

Commented [MOU96]: Hätätyötä ei ole määritelty missään kohtaa tässä ohjeessa. Ei voi olla mainittu vain tässä.

Commented [MOU97]: HetaTESin työaikalaiset illta-, yö- ja lauantailisat puuttuvat kokonaan.

Commented [MOU98]: Ei ole käyttäjäystävällistä jättää kertomatta, että myös Oima säilyttää listat.

Commented [MOU99]: Mitä ovat nämä poikkeusluvut? Niitä ei mainita missään muussa kohtaa ohjetta.

Commented [MOU100]: Tässä puhutaan TYÖNTEKIJÄN oikeudesta nostaa palkkaturvallain mukainen kanne, ei siis vain kanneajasta. Se ei kuitenkaan tule mitenkään esiin.

Työnantaja ei voi nostaa kannetta.

6 Palkanmaksu

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue hoitaa työnantajan valtuuttamana kaikki palkanmaksuun liittyvät asiat.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue huolehtii työntekijän palkanmaksusta työnantajan puolesta. Tämän edellytyksenä on, että

- työnantaja on antanut Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle valtakirjalla oikeuden hoitaa palkanmaksu

- työnantaja toimittaa kopion työ sopimuksesta tai kirjallisen selvityksen työ sopimuksen sisällystä työsuhteen alkaessa
- työnantaja toimittaa tunti listan kuukausittain maksuaikataulun mukaisesti.
- tunti lista on sekä työnantajan että työntekijän allekirjoittama
- tunti lista toimitetaan kuukausittain tai kahdesti kuussa

Palkanmaksupäivät ovat kuukauden 15. päivä ja viimeinen arkipäivä.

6.1 Palkka

Avustajat, joiden työnantaja kuuluu Heta-liittoon, saavat palkkaa kyseisen työehtosopimuksen (Heta-TES) mukaisesti, jos työnantaja on toimittanut kuitin vuosittain jäsenmaksusta Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Mikäli et kuulu Heta-liittoon, noudattaa palkkaus työlaainsäädäntöä ja hyvinvointialueen vallitsevaa korvauskäytäntöä avustajille maksettavasta palkasta.

Hyvinvointialue maksaa palkan vammaispalvelujen päätöksen mukaisesti, päätöksessä ilmoitettujen kokonaistuntimäärän, viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaiselta työajalta.

6.2 Lakisääteiset maksut ja sunnuntaityökorvaukset

Hyvinvointialue korvaa työnantajalle kuuluvat lakisääteiset maksut ja korvaukset. Lakisääteisiä maksuja ja korvauksia ovat sosiaaliturvamaksut, työeläkevakuutusmaksut, lakisääteiset työterveys- huollon maksut sekä pakolliset tapaturma- ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksut.

Hyvinvointialue korvaa sunnuntaityökorvaukset vain, jos näin todetaan yksilöllisin perustein tehdyissä vammaispalvelupäätöksessä esimerkiksi virkistystuntien osalta. Työtuntilistoista tulee näkyä, onko avustaja työskennellyt sunnuntaipäivinä ja mikä on sunnuntaityötuntien määrä.

Sunnuntaityötä on sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehty työ. Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainituina päivinä tai jos siitä on työ sopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa. Sunnuntaityökorvausta maksetaan sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä.

Lauantaityökorvaukset eivät ole vammaispalvelulain tarkoittamia lakisääteisiä kustannuksia, joten niitä ei korvata. Korvauksen ulkopuolelle jäävät sinänsä muutoin lakisääteiset ylityökorvaukset, joiden maksaminen on työnantajan vastuulla. Poikkeuksellisesti teetetystä välttämättömästä ylityöstä aiheutuneiden kustannusten korvaamista on haettava erikseen ja vammaispalvelun sosiaalityöntekijä tekee siitä erillisen päätöksen.

Lakisääteisiä palkallisia arkipyhiä ovat itsenäisyyspäivä ja eräissä tapauksissa vapunpäivä. Vapunpäivän osalta on säädetty lain 272/1944 1 §:ssä, että työntekijälle, jonka työ on senlaatuista, että hän sunnuntaisin on vapaana työstä, on annettava arkipyhäpäivänsikin sattuva vapunpäivä vapaapäiväksi.

Commented [MOU101]: Tosielämässä palkkahallinto vaatii työ sopimuksen. Erillinen selvitys on hämäävää turhaa byrokratiaa.

Commented [MOU102]: Puuttuu vaihtoehto, että työajat merkitään suoraan Oiman järjestelmään. Sen käytön edistämisen pitäisi olla hv-alueen edun mukaista, koska näin toimiminen vähentää palkkahallinnon työ määrää.

Commented [MOU103]: Muualla ohjeessa ei ole mainittu mahdollisuutta maksaa palkka vain kerran kuukaudessa. Ei riitä, että asia tulee esiin vain epäsuorasti tässä.

Commented [MOU104]: Otsikko pitää laajentaa koskemaan myös HetaTESin mukaisia työaikakorvauksia. Tai tehdä niistä erillinen pykälä.

Commented [MOU105]: Koskee työaikalain mukaan myös muita kuin kirkkopyhiä.

Commented [MOU106]: HetaTESin mukaan sunnuntaisia maksetaan jo edellisestä illasta klo 21-24.

Commented [MOU107]: Ilmaisuu ei ole käyttäjäystävällinen. Kirkollisia juhlapäiviä ovat joulupäivä, toinen joulupäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, helluntai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä. Varsinkaan juhannusta ei yleensä mielletä kirkkopyhäksi, joten olisi hyvä kirjata koko luettelo.

Commented [MOU108]: Sama koskee myös ilt- ja yöisiä, jotka on mainittu vain 1.4 avaamalla niitä miten kään.

Commented [MOU109]: Vammaispalvelulaissa ei säädetä työaikakorvauksista. Niistä säädetään työaika laissa ja sovitaan työehtosopimuksissa.

Commented [MOU110]: Olisi kohtuullista, että HetaTESin työaikakorvauksia ei ensin kielletä näin kategorisesti. Varsinkaan, kun niitä ei avata tarkemmin missään kohtaa ohjetta.

Commented [MOU111]: On hämäävää, että lauantait ja ylityöt on yhdistetty samaan kappaleeseen.

Commented [MOU112]: Po. ...on lähtökohtaisesti työnantajan vastuulla.

Commented [MOU113]: Onko tämä järkevää ja tarpeellista resurssien käyttöä? Ylityön tarve voidaan vaatia selvittämään, mutta hake musprosessin pyörittäminen esim. liikennevälineiden myöhästymisen vuoksi aiheutuneesta puolen tunnin ylityöstä ei voi olla kovin tuloksekasta.

Commented [MOU114]: Turhaa toistoa. Sama asia on kirjattu jo edeltävään kappaleeseen "Sunnuntaityötä..."

Heta-liittoon kuuluvien työnantajien työntekijöillä on oikeus huomattavasti kattavampiin korvauksiin ja lisiin.

Commented [MOU115]: Ei ole käyttäjäystävällistä, että tämä asia tuodaan viimeisenä erillisenä kappaleena, eikä asiaa edes avata mitenkään.

6.3 Muut kustannukset

Mikäli työntekijän työ edellyttää matkustamista vaikeavammaisen henkilön työn, opiskelun tai harrastusten vuoksi, kohtuulliset matkakulut korvataan yksilöllisen harkinnan perusteella. Sama koskee, mikäli kustannuksia aiheutuu esimerkiksi työntekijän työtehtäviin liittyvistä sisäänpääsymaksuista ynnä muista vastaavista kustannuksista. Esitettyjen erityiskustannusten korvaamista on haettava erikseen ja vammaispalvelun sosiaalityöntekijä tekee niistä erilliset päätökset. Kustannukset korvataan vain selvitystä ja kuitteja vastaan.

7 Vuosiloma

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue seuraa työntekijän lomaoikeutta. Työntekijä tai työnantaja voi tarkistaa lomaoikeuden Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelta.

Työnantaja voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen kaikissa työntekijän vuosilomaan liittyvissä asioissa.

Työntekijällä on vuosilomalain (2005/459) nojalla oikeus saada vuosilomaa kaksi (2) arkipäivää jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti tai vastaavasti kaksi ja puoli (2,5) arkipäivää, jos työsuhte on jatkunut keskeytymättä yhden (1) vuoden lomakautta (2.5.–30.9.) edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.–31.3.

Arkipäivällä tarkoitetaan muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Lauantait ovat lomapäiviä.

Commented [MOU116]: Jos tarkistusloman on tarkoitus olla muutakin kuin kuollut kirjain, pitää taho määrittellä tarkemmin.

7.1 Vuosiloman ansainta

Lomaoikeus lasketaan lomakautta edeltäneen lomanmääräytymisvuoden ajalta. Vuosiloman pituus perustuu ansaintaperiaatteeseen: työntekijä ansaitsee palkallista vuosilomaa jokaiselta lomanmääräytymisvuoteen sisältyvältä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Ansainnan laskentayksikkönä on täysi lomanmääräytymiskuukausi.

Pääsäännön mukaan täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä. Työntekijä ei ansaitse lomaa sellaiselta kuukaudelta, jonka aikana hän on työssä alle 14 päivää. Toissijaisesti sovelletaan 35-tunnin ansaintasääntöä (ks. jäljempänä).

Eräät poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalaissa työssäolopäiviin eli ne kerryttävät lomaoikeutta poissaolosta huolimatta. Työssäolopäiviin rinnastettavia päiviä ovat mm.:

- poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan (esim. työntekijän oma vuosiloma)
- sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi
- työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut poissaolo, kuitenkin enintään yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- raskaus- erityisraskaus- ja vanhempainvapaa
- tilapäinen hoitovapaa
- opintovapaalain mukainen opintovapaa, enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- lomautuspäivät, enintään 30 työpäivää kerrallaan

Tässä esitetty luettelo ei ole tyhjentävä. (Yksityiskohtaisemmin ks. vuosilomalain 7 § Työssäolon veroinen aika).

7.1.1 35-tunnin ansaintasääntö ja 14 ansaintapäivän sääntö

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloma määräytyy usein 35-tunnin ansaintasäännön perusteella. Edellä mainitusta pääsäännöstä poiketen, jos työntekijä työsopimuksensa mukaan on työssä niin harvoin päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työpäivää sisältävää kalenterikuukautta, tai vain osa kuukaudesta sisältää 14 työpäivää, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskauudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 35 tuntia.

On huomattava, että työntekijään sovelletaan joko 14-päivän sääntöä tai 35-tunnin sääntöä. Niitä ei voida soveltaa rinnakkain tai lomittain. Ratkaisu tehdään sen perusteella, mitä työsopimuksessa on sovittu työajasta. Ellei sopimuksesta löydy ratkaisua, tulee tarkastella toteutunutta tilannetta, ts. mil-laisiksi työehdot ovat tosiasiallisesti muodostuneet.

Molemmat järjestelmät voivat lomanmääräytymisvuoden osalta tulla kyseeseen vain, jos kesken lo-manmääräytymisvuotta työsuhteen ehtoja pysyvästi muutetaan siten, että se edellyttää myös loman ansaitsemisjärjestelmän muuttamista. Työsopimukseen olisi suositeltavaa ottaa erityisesti osa-ai-kaisten työntekijöiden osalta maininta siitä, kumpaa ansaintasääntöä työntekijään sovelletaan.

7.2 Vuosiloman pituus

Kumpaakin edellä mainittua ansaintasääntöä sovellettaessa kultakin täydeltä lomanmääräytymis-kuukaudelta ansaitaan lomaa joko 2 tai 2,5 arkipäivää työsuhteen kestosta riippuen.

Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kutakin täyttä lomanmääräytymiskaukautta kohti.

Työntekijällä on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaukaudelta, kun työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (eli 31.3.) jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden. Lomaa voi ansaita yhteensä enintään 30 päivää (12 x 2,5 arkipäivää). Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien lukumääräksi ei tule kokonaislukua, päivän osa on annettava täy-tenä lomapäivänä.

7.3 Vuosiloman antaminen ja lomakuukausi

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle vuosiloman ajankohdasta mikäli mahdollista kuukautta ennen loman alkamista. Ellei ilmoittaminen vielä tällöin ole mahdollista, ilmoitus on annettava viimeistään kaksi (2) viikkoa ennen loman alkua. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Vuosiloman ajankohdan määrää työnantaja, mutta työntekijän mielipide on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon.

Työntekijälle vuosiloman ajasta annettu ilmoitus sitoo työnantajaa, eikä annettua ilmoitusta voi yksipuolisesti peruuttaa tai muuttaa loman alkamisajankohtaa, mikäli loman ilmoitettuun alkamisajankohtaan on jäljellä vähemmän aikaa kuin mitä lainmukainen tapaukseen sovellettava aika on.

Vuosilomasta 24 arkipäivää annetaan pääsääntöisesti lomakaudella eli 2.5.–30.9. välisenä aikana. Talviloma eli 24 arkipäivää ylittävää lomanosaa annetaan 1.10.–30.4. välisenä aikana. Sekä kesäloma että talviloma on annettava lähtökohtaisesti yhdenjaksoisena, mutta loman jakamisesta sekä antamisajankohdasta saadaan sopia tietyin rajoituksin.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia

- että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.
- vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakuusi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua.
- 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.
- ansaitun vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä, kun työsuhte päättyy ennen kuin työntekijällä on oikeus pitää lomaa
- työntekijän aloitteesta 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Lisäksi työnantajalla on oikeus antaa kesälomasta 12 päivää ylittävää osaa erikseen, mikäli se on työn käynnissä pitämiseksi välttämätöntä. Loman jakamista osiin on kaikissa tapauksissa rajoitettu siten, että yhdenjaksoisen kesäloman osuuden on oltava vähintään 12 lomapäivän pituinen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai myöhemmin säästövapaana. Työntekijällä on puolestaan oikeus säästää 24 päivää ylittävää osaa lomastaan, jos siitä ei aiheudu työnantajalle vakavaa haittaa. Säästämistä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työntekijälle on varattu tilaisuus esittää käsityksensä vuosiloman ajankohdasta. Säästetyn loman pitämisestä tulisi sopia ensisijaisesti yhteisesti. Ellei siitä sovita, työntekijä voi pitää loman haluamanaan aikana ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään neljä kuukautta ennen loman alkamista.

Vuosilomapäiviksi lasketaan arkipäivät, joita ovat myös lauantapäivät, vaikka ne eivät olisi normaalisti työntekijän työpäiviä. Lomapäiviksi ei lueta sunnuntaita tai kirkollisia juhlapäiviä samoin kuin itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Loma-ajalle satuessaan nämä päivät eivät "kuluta" lomapäiviä, vaan "ylimääräisinä" lomapäivinä ne pidentävät käytännössä loman kokonaiskestoa.

HUOM! Mitä aiemmin työnantaja ja työntekijä sopivat loman ajankohdista, sitä enemmän aikaa hänelle jää aikaa järjestää tarvittaessa työntekijälle sijainen.

Commented [MOU117]: Miten nämä vaihtoehdot eroavat toisistaan?
TA ja TT voivat sopia...
TT:llä on oikeus...

Commented [MOU118]: Viittaa ed. lauseen jälkimmäiseen subjektiin, siis väärin työntekijään.

7.4 Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Hyvinvointialue vaatii korvauksen maksamiseksi työkyvyttömyyden sattuessa vuosiloman aikana, että työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään sen ensimmäisestä päivästä alkaen. Työntekijän on ilmoitettava vuosiloman aikaisesta työkyvyttömyydestä työnantajalleen välittömästi. Työnantaja ilmoittaa siitä palkanmaksusta huolehtivalle Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle.

Siirretty kesäloma on annettava, mikäli mahdollista, saman lomakauden aikana, kuitenkin viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä. Siirretty talviloma on annettava ennen seuraavan lomakauden alkua. Ellei tämä ole mahdollista, talviloma tulee antaa seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Mikäli lomaa ei voida antaa työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi tällöinkään, saamatta jäänyt loma korvataan lomakorvauksella.

7.5 Työntekijän oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon vuoksi. Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolojaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai -tunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijän työskentely perustuu työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä tarkoitettuun sopimukseen osa-aikatyöstä.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä. Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

7.6 Työntekijän oikeus vapaaseen

Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan tekee kaikkina kuukausina työtä alle 14 päivää ja alle 35 tuntia, hän ei kuulu kummankaan edellä mainitun vuosiloman ansaintasäännön piiriin. Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vapaata kaksi (2) arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta hänellä on oikeus saada lomakorvaus.

Työntekijän ei ole pakko käyttää oikeuttaan vapaaseen, mutta halutessaan käyttää vapaata hänen on ilmoitettava siitä ennen lomakauden alkua. Vapaan antamiseen sovelletaan samoja sääntöjä kuin vuosiloman antamiseen. Lomakorvaus maksetaan muutoin samojen sääntöjen mukaan kuin lomapalkkakin paitsi siinä tilanteessa, että työntekijä ei käytä vapaata. Lomakorvaus on silloin maksettava viimeistään lomakauden lopussa.

Henkilökohtaisena avustajana toimiva perheenjäsen kuuluu aina vapaan ansainnan piiriin, jos työntantajalla ei ole muita, perheen ulkopuolisia työntekijöitä. Mikäli työntantajalla on myös perheen ulkopuolisia työntekijöitä, perheenjäsenen oikeus vuosilomaan ratkeaa tavanomaisesti vuosilomalain yleisten ansaintasääntöjen mukaan.

[Tietoa Assistentti.infosta - Assistentti.info](#)

Commented [MOU119]: Miksi tässä on tämä linkki?

7.7 Erityismääräyksiä

Työsuhteen aikana työntekijän oikeus vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen raukeaa, jollei työntekijä nosta kannetta kahden (2) vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

Työsuhteen päätyttyä kanne on nostettava kahden (2) vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Työntantajan on pidettävä vuosilomalaki ja vuosilomaa koskevat sopimukset työpaikalla työntekijän saatavilla. Työntantajalla on myös velvollisuus pitää kirjanpitoa työntekijöidensä vuosilomista, säästövapaista, vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista. Kirjanpidosta tulee käydä ilmi lomien ajankohdat, lomapalkkojen- ja korvausten suuruus sekä perusteet, joiden nojalla lomien pituudet sekä palkkojen ja korvausten suuruus on määräytynyt.

Työntekijällä on oikeus saada tietoja lomaansa koskevista merkinnöistä. Työntekijän pyynnöstä selvitys on tehtävä kirjallisena. Tässä asiassa henkilökohtaisen avustajan työntantaja saa apua Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelta.

8 Muut poissaolot

8.1 Sairausajan poissaolo

Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastuspäivää seuranneen yhdeksännen (9) arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on esitettävä työntantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Luotettavana selvityksenä hyvinvointialue edellyttää, että kyseessä on sairaan- tai terveydenhoitajan todistus, mikäli kyseessä on 1-2 päivää kestävä työkyvyttömyys.

Mikäli kyseessä on vähintään kolme (3) päivää kestävä työkyvyttömyys, siitä tulee olla lääkärintodistus. Työntantaja on vastuussa siitä, että edellytettävät todistukset vaaditaan työntekijältä. Ilman niitä ei hyvinvointialue korvaa sairausajan palkkaa. Työntekijä vastaa hoitajalla ja lääkärissäkäynnistä aiheutuneista kustannuksista itse.

Commented [MOU120]: Nykykäytäntö on useimmilla työpaikoilla 1-3 päivää omalla ilmoituksella. Suositus influenssakautena työntäjille on ollut viiden sairaspäivän salliminen omalla ilmoituksella.

Vammaisneuvoston mielestä terveydenhoitoa ei pidä kuormittaa tarpeettomasti vaatimalla todistuksia, joiden pyytämistä terveydenhoito itse ohjaa välttämään, jotta vastaanottoajat riittäisivät varsinaista hoitoa tarvitseville. Pienituloisille avustajille käynti terveydenhoidossa matkoineen tulee myös suhteettoman kalliiksi pelkän todistuksen saamiseksi. Tartunnat ovat turha lisärasite myös vammaisilla ihmisillä. Ne lisäävät sekä avustajatuntien tarvetta että mahdollisesti myös vammaisen palvelun käyttäjä tarvitsee lääkärikäyntejä, laboratoriopalveluja ja lääkkeitä.

Ehdotamme, että 1-3 päivän poissaolo hyväksytään työntekijän omalla ilmoituksella, joka on tehtävä suullisesti viivytyksettä. Tekstiviesti ei siis riittäisi.

HetaTES:

Työntekijän on toimitettava kolmesta ensimmäisestä poissaolopäivästä työntantajalle terveydenhuollon ammattihenkilön antama selvitys. Viimeistään neljännessä poissaolopäivästä lukien työntekijän on toimitettava työntantajalle lääkärintodistus.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue huolehtii näistä työnantajan puolesta.

Commented [MOU121]: Onko todella näin? HetaTESin ei sisälly ns. pitkien sairauspoissaolojen palkanmaksua, eikä se ole lakisääteinen. Työntekijä hakee Kelan sairauspäivärahaa itse. Onko tästä tarkempaa toimintaohjetta?

8.2 Perhevapaat

8.2.1 Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut: 1) raskausrahoapäivät (raskausvapaa) 2) erityisraskausrahoapäivät (erityisraskausvapaa) 3) vanhempainrahoapäivät (vanhempainvapaa). Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

8.2.2 Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa. Pääsäännön lisäksi on olemassa poikkeuksia, joiden vuoksi ilmoitusaika voi olla lyhyempikin.

8.2.3 Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla.

8.2.4 Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä (4) työpäivää kerrallaan.

Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen tilapäisen hoitovapaan perusteesta. Luotettavana selvityksenä pidetään lääkärinlausuntoa tai sairaanhoitajan todistusta lapsen sairaudesta.

8.2.5 Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

9 Sijaisjärjestelyt

Kun työntekijä joutuu olemaan pois töistä, saattaa työnantaja tarvita työntekijälle sijaisen. Hyväksyttävä poissaolon syy on esimerkiksi sairastuminen, lapsen sairastaminen tai loma. Jos työntekijä on poissa työstä ilmoittamattaan tai ilman hyväksyttävää syytä, se voi olla irtisanomisen peruste.

Lomat kannattaa suunnitella työntekijän kanssa hyvissä ajoin. Työnantajan velvollisuus on järjestää asiat siten, että työntekijä voi pitää ansaitun lomansa. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue laskee työntekijän loman pituuden työnantajan puolesta. Kun työntekijän loman ajankohta on hyvissä ajoin tiedossa, voi työnantaja palkata sijaisen loman ajaksi. Sijaisen kanssa laaditaan määräaikainen kirjallinen työ sopimus. Sijaisuus on normaali työsuhte, jossa työnantajalla ja työntekijällä on työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Työnantaja voi sopia vammaispalvelujen työntekijän kanssa tilanteista, joissa esimerkiksi omainen voi toimia vakituisen avustajan sijaisena. Omaisten toimiminen sijaisena arvioidaan ja hyväksytään tapauskohtaisesti erikseen ja siitä tehdään merkintä päätökseen tai annetaan erillinen päätös.

Mikäli työnantajalla ei ole omaista tai muuta läheistä henkilöä, joka voisi toimia sijaisena, olisi sijais-
tarve hyvä tietää hyvissä ajoin, jotta työnantaja voisi palkata itselleen sijaisen. Myös työtehtävät voi-
daan hyvällä suunnittelulla järjestää työntekijän kanssa sopien siten, että työntekijän suunniteltu
poissaolo on mahdollinen. Myönnetyt avustajatunnit eivät kuitenkaan saa kokonaisuudessaan ylityä.

Mikäli työntekijä on yllättäen poissa, eikä sijaista ole voitu palkata, voi vammaisen henkilö olla yhteydessä hyvinvointialueen kotihoitoon. Näin varsinkin, jos hän on täysin riippuvainen avustajansa avusta kodissaan ja henkilökohtaisissa toiminnoissaan.

Työnantaja voi myös olla yhteydessä vammaispalvelujen sosiaalityöntekijään keskustellakseen sijaistarpeista ja avun järjestämisen mahdollisuuksista. Yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa olisi hyvä etukäteen pohtia ja sopia toimintatavoista tilanteissa, joissa sijaistarpeita saattaa syntyä. Tämä on erityisen tärkeää niissä tapauksissa, joissa työnantaja on täysin riippuvainen työntekijän antamasta avusta.

Commented [MOU122]: Ohjeeseen pitää lisätä, että lain mukaan sijaistamista pitää tarjota ensisijaisesti mahdollisille omille osa-aikaisille avustajille.

Commented [MOU123]: Tärkeää asiaa, mutta ei mitenkään kuulu otsikon sijaisjärjestelyt alle

Commented [MOU124]: Tärkeää asiaa, mutta ei mitenkään kuulu otsikon sijaisjärjestelyt alle.

Commented [MOU125]: Ristiriitaista. Edellä omaisten toimiminen sijaisena on erityistilanne, josta tarvitaan erillinen päätös tai kirjaus päätökseen. Mutta tässä ikään kuin edellytetään sijaisuuksien hoitamista omaisten avulla.

Commented [MOU126]: Miten tämä liittyy erityisesti sijaisuuksiin? Lähtökohtaisesti sijaistamista voi tehdä enintään niin monta tuntia kuin toinen avustaja ei ole käytettävissä. Muut tunnit eivät ole sijaistusta.

Commented [MOU127]: Tavallisempaa lienee ostopalvelun tai palvelusetelimallin käyttö. Henkilökohtaista apua ei useinkaan voi korvata kotihoitolla. Kotihoidon pitäisi olla viimesijainen vaihtoehto ja viimeisenä kappaleena tässä osiossa.

Hyvinvointialueella on käytössä henkilökohtaisen avun palveluseteli. Asiakas voi olla yhteydessä vammaispalveluihin keskustellakseen ja saadakseen mahdollisen päätöksen sijaistarpeiden järjestämisestä palvelusetelillä.

10 Vakuutukset

Hyvinvointialue korvaa vain henkilökohtaisen avustajan työnantajan lakisääteisten vakuutusten sekä ryhmähenkivakuutuksen kustannukset, jotka Itä-Uudenmaan hyvinvointialue hoitaa keskitetysti. Työnantajan ei siis tarvitse itse huolehtia lakisääteisistä vakuutuksista. Hyvinvointialue ei korvaa muiden vapaaehtoisten vakuutusten kustannuksia.

Kaikissa vakuutuksiin liittyvissä asioissa työnantaja voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen.

Commented [MOU128]: Avustajan matkavakuutus työnantajan matkan aikana on korvattava.

10.1 Lakisääteiset vakuutukset

Työnantajalle lakisääteisiä vakuutuksia ovat:

- Työntekijän työeläkevakuutus TyEL** Työeläkevakuutus on lakisääteinen ja pakollinen. (Kaikki yksityisalojen työnantajien, myös kotitalouksien, palkkaamat työntekijät vakuutetaan työntekijöiden eläkelain (TyEL) mukaan. Lakisääteisellä TyEL -vakuutuksella yksityisen alan työnantaja tai kotitalous turvaa työntekijänsä toimeentulon eläkeaikana tai mahdollisen työkyvyttömyyden varalta. Eläke-etuuksiin kuuluu myös kuntoutus työkyvyttömyyden uhatessa. Työnantaja ja työntekijä kustantavat kumpikin osan työeläkemaksusta. Työnantaja maksaa koko työeläkemaksun, mutta pidättää työntekijöiden palkasta heidän maksusuutensa.
- Työtapaturmavakuutus.** Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä tapaturman ja ammattitaudin varalta. Vakuuttamisvelvollisuus syntyy, kun työnantaja maksaa tai on sopinut maksavansa kalenterivuoden aikana teettämästään työstä työansioita palkkaa. Vakuuttamisvelvollisuus on työnantaja- ja kalenterivuosi-kohtainen eli kaikki kyseisen työnantajan kalenterivuoden aikana teettämät työt otetaan huomioon, ja työnantajan näistä maksamat ja sopimat työansiot lasketaan yhteen.

Vakuutus otettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksun jälkeen, ennen kuin ansiot ilmoitetaan tulorekisteriin. Vakuutusta ei voida ottaa takautuvasti. Tapaturmavakuutuskeskus (TVK) valvoo vakuuttamisvelvollisuuden noudattamista. Laiminlyönnin seuraamuksista on säädetty laissa.

Työtapaturma- ja ammattitautilain tultua voimaan 1.1.2016 myös työnantajan perheenjäsenet ovat työntekijöinä pakollisen työtapaturmavakuutuksen piirissä. Vakuutuksen ottajan on ilmoitettava vakuutusyhtiölle tiedot, jotka tämä pyytää vakuutusmaksun määrittämistä varten. Tiedot on ilmoitettava sekä vakuutusta otettaessa että vuosittain tammikuun loppuun mennessä. Jos tiedoissa tapahtuu vakuutuskauden aikana oleellisia muutoksia, näistä on ilmoitettava viipymättä tai viimeistään 30 päivän kuluessa muutoksesta.

- Työttömyysvakuutusmaksu** (Työttömyysvakuutus koostuu kahdesta eri osasta; työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksusta.) Työnantajalla

on velvollisuus maksaa työttömyysvakuutusmaksua, maksut vahvistetaan vuosittain lain määrämällä tavalla.

10.2 Suositeltavat vapaaehtoiset vakuutukset

Hyvinvointialue ei korvaa vapaaehtoisten vakuutusten kustannuksia ryhmähenkivakuutusta lukuun ottamatta. Työnantajalle vapaaehtoisia vakuutuksia ovat:

- *Ryhmähenkivakuutus*, jonka hyvinvointialue korvaa.
- *Vastuuvakuutus*
 - Vaikeavammaisella työnantajalla saattaa olla hyvinkin kalliita apuvälineitä.
 - Avustaja saattaa joutua nostamaan työnantajaansa.
 - Myös työntekijän kolmannelle osapuolelle aiheuttama vahinko voi jäädä työnantajan maksettavaksi.
 - Työnantajalla on usein korvausvelvollisuus.
 - Vakuutusyhtiön kanssa kannattaisi selvittää, millaisen vastuuvakuutusturvan avustajalleen voisi ottaa. Koska kyse on vapaaehtoisesta vakuutuksesta, se ei kuulu hyvinvointialueen korvattaviin kustannuksiin.
 - Vahingon sattuessa voivat korvaukset ylittää monen työnantajan maksukyvyn.
- *Vahingonkorvausvastuu*
 - **Vahingonkorvauslain mukaan työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa.** Työnantaja voi puolestaan hakea tästä korvausta työntekijältä, mikäli kysymyksessä on muu kuin lievä tuottamus.
 - Työsopimuslain mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työsopimuslaista tai työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tulee korvata työnantajalle siten aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain mukaan. Vastaavasti työnantajan tulee korvata työntekijälleen aiheuttamansa vahinko.

11 Työterveyshuolto

Työnantaja voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen kaikissa työterveyshuollon järjestämiseen liittyvissä asioissa.

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työterveyshuoltolainsäädännön perusajatuksena on, että työnantaja käyttää työturvallisuuslain perusvelvoitteiden toteuttamisessa apunaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden asiantuntemusta.

Tavoitteena on yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa edistää työn, työympäristön ja työyhteisön terveellisyyttä ja turvallisuutta, ehkäistä työhön liittyviä terveysvaaroja ja -haittoja sekä ylläpitää, edistää ja seurata työntekijän terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.

Henkilökohtaisten avustajien työterveyshuolto on järjestetty Mehiläisen työterveydessä. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue solmii työnantajan puolesta sopimukset jokaisen työnantajan osalta erikseen, työnantajan antaman valtakirjan nojalla. Valtakirjalla työnantaja antaa suostumuksensa tarvittavien henkilötietojen luovuttamiselle työterveyshuoltoon.

Hyvinvointialue korvaa ainoastaan henkilökohtaisten avustajien **lakisääteisen työterveyshuollon, joka on ennaltaehkäisevää terveydenhoitoa**. Mikäli työnantaja haluaa ostaa työterveyshuoltopalveluita toiselta palveluntuottajalta, korvaa hyvinvointialue työterveyshuollon kustannukset enintään Mehiläisen taksojen mukaisesti.

Mikäli työnantaja asuu hyvinvointialueen ulkopuolella siten, että työntekijä ei voi kohtuullisen matkan päästä käyttää Mehiläisen työterveyden palveluja tulee työnantajan solmia työterveyshuoltoa koskeva sopimus paikallisen työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa ja toimittaa siitä tieto vammais- palveluille.

Mehiläinen Porvoo työterveyden yhteystiedot:

Näsin Koulukatu 2, 06100 Porvoo	etunimi.sukunimi@mehilainen.fi
ajanvaraus 24 h	010 414 0666

Mehiläinen Loviisa työterveyden yhteystiedot:

Aleksanterinkatu 5, 07900 Loviisa
Asiakaspalvelu ja ajanvaraus 010 414 0666
Arkipäivisin klo 8-16
Vaihe 010 4140112

11.1 Työterveyshuollon sisältö

Lakisääteiseen eli ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon sisältyy:

- työhöntulotarkastus
- työpaikkaselvitys
- lakisääteiset terveystarkastukset työtyötä tekeville
- neuvonta- ja ohjauspalvelut
- ensiapukoulutuksen järjestäminen
- työkykyä ylläpitävä toiminta

Henkilökohtainen avustaja kääntyy sairastuessaan oman kotikuntansa terveyskeskuksen tai muiden vastaavien yleisten terveyspalvelujen puoleen, mistä aiheutuvia kustannuksia ei korvata. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon ei sisälly sairaanhoitopalveluita.

Työnantajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue hoitaa kyseisen sopimuksen solmimisen henkilökohtaisen avustajan työnantajan puolesta saatuaan työnantajalta valtakirjan siihen. Sopimus tulee pitää työntekijän nähtävillä työpaikalla.

11.1.1 Työhöntulotarkastus

Työntekijä ohjataan työterveyshuollon työterveydenhuoltoon, kun työsuhte on kestänyt noin kaksi kuukautta. Työhöntulotarkastus tehdään koeajan aikana. Työntekijä voi kertoa työhöntulotarkastuksessa työpaikastaan ja työoloista. Työhöntulotarkastuksessa käyminen lasketaan työaikaan. Työntekijä ilmoittaa ajankohdasta työnantajalle.

Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle työterveyshuollon antama lausunto siitä, että hän kykenee toimimaan avustajana.

11.1.2 Työpaikkaselvitys

Työnantajan suostumuksella työterveyshuolto voi tehdä käynnin työpaikalla ja varmistaa, että työpaikka on sopiva ja että työstä aiheutuvat riskit on arvioitu.

Commented [MOU129]: Käytännössä realistisempaa olisi kirjata esim. ... ohjataan työterveyshuollon työhöntulotarkastukseen koeajan aikana.

11.2 Kustannukset ja korvaukset

Hyvinvointialue maksaa lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset suoraan työterveyshuoltoa tuottavalle palveluntuottajalle eli Mehiläiselle. Kela korvaa ennaltaehkäisevän palvelun kustannuksista 60% ja korvausten hakemisesta huolehtii hyvinvointialueen vammaispalvelut. Kela lähettää korvauspäätöksen työnantajalle, mutta tämä ei vaadi työnantajalta toimenpiteitä. Kela maksaa korvauksen suoraan siten, että rahaa ei kierrätetä työnantajan kautta.

Mikäli työnantaja haluaa tarjota työntekijälleen sairaanhoitopalvelua, täytyy hänen sopia työterveys- huoltopalveluiden järjestämisestä jonkun toisen työterveyshuoltopalveluntuottajan kanssa. Kela ei korvaa sairaanhoitopalveluita, jos lakisääteinen työterveyshuolto ostetaan eri palveluntuottajalta kuin sairaanhoito. Tarkemmat korvausmenettelyn ohjeet löytyvät Kelan sivuilta.

Commented [MOU130]: Miksi sairaanhoitopalvelua ei voi ostaa Mehiläiseltä? On ymmärrettävää, että Kela ei hyväksy jakamista kahdelle palveluntuottajalle, mutta miksi ohje rajaa Mehiläisen pois?

11.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu siitä, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa. Myönteinen työilmapiiri parantaa työhyvinvointia ja auttaa työssä jaksamisessa.

Jos työyhteisössä esiintyy ristiriitoja, ei ongelmiin puuttumista pidä pitkittää. Kaikkia selkkauksen osapuolia on kuultava ennen kuin arvioidaan syitä. Arvostelun kohde ei ehkä edes tiedä tehneensä virhettä tai että on hoitanut jonkin asian huonommin kuin on luultu.

Commented [MOU131]: Tämä on osa työhyvinvoinnin edellytyksistä, mutta ei pelkästään siitä.

Commented [MOU132]: Hyvä teoria, mutta kaukana tosielämästä. Käytännössä ristiriidat ovat henkilökohtaisessa avussa aina työnantajan ja työntekijän välisiä, koska avustaja tekee työtä yksin työnantajan kanssa. Miten työnantaja "kuulee itseään"? Jos asiaan liittyy esim. perheenjäseniä, he eivät ole työsuhteen osapuolia.

12 Työsuojelun toimintaohjelma ja työturvallisuus

Työsuojelun toimintaohjelmasta säädetään työturvallisuuslain 9 §:ssä (2002/738) ja se on lakisääteinen. Työsuojelun toimintaohjelman laatimisesta vastaa työnantaja. Ohjelman tekemisessä kuullaan työntekijöitä.

Työnantaja laatii lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman turvallisuuden ja terveellisyys edis- tämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Ohjelma kattaa työpaikan työolojen kehittämis- tarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Turvallisuus on pyrittävä varmistamaan jo työn ja työtilojen suunnitteluvaiheessa. Työnantajalla on yleinen ja laaja huolehtimisvelvollisuus. Lisäksi työympäristön vaaroja ja haittoja on jatkuvasti tark- kailtava ja tarvittaessa on ryhdyttävä toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilantei- den selvittämiseksi ja torjumiseksi.

Työnantajan tulee tuntea ja arvioida työpaikkaan liittyvät työturvallisuusriskit ja –vaarat. Ne voivat liittyä mm. työergonomiaan (nostamistilanteet) ja tapaturmariskeihin (esim. kompastumisvaarat). Työnantajan tulee perehdytyksessä käydä työntekijän kanssa läpi työturvallisuuteen ja pelastautu- miseen liittyvät asiat. Työnantajan ja työntekijän tulee yhdessä arvioida, miten työturvallisuutta voi- daan edistää ja työtapaturmat välttää.

Työnantajan tulee perehdyttää työntekijän työssä käytettävien koneiden ja laitteiden turvalliseen käyttöön. Sähkölaitteisiin liittyen tulee huomioida muun muassa, että:

- sähkölaitteiden ja sähkökytkentöjen tulee olla säännösten mukaisia ja
- rikkonaisia sähkölaitteita ei saa käyttää.

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia ajan tasalla olevasta palo- ja pelastussuunnitelmasta ja päivittää muutokset. Paloturvallisuuteen tulee huomioida, että:

- poistumisteiden tulee olla esteettömät ja tarvittaessa ne tulee erikseen merkitä selvästi nä- kyvällä tavalla
- työnantaja vastaa työntekijän perehdyttämisestä mm. poistumisteiden sijaintiin
- työpaikan jokaisessa kerroksessa pitää olla palovaroitin alkavaa 60m2 kohti
- sammutuspeite, suositeltava koko vähintään 180 x 120 cm
- vaahtosammutin, suositeltava koko vähintään 6 litraa
 - o Vaahtosammutinta käytettäessä näkyvyys palavaan kohteeseen pysyy hyvänä ja toiminta-aika on n. kaksinkertainen verrattuna samankokoiseen jauhesammutti- meen. 6 litran vaahtosammutin tyhjenee n. 30 sekunnissa. Vaahtosammutin on helpompaa, koska sammute leviää vain suunnattuun kohteeseen. Jauhesammutinta kutsutaan joskus väärin vaahtosammuttimeksi, joten ostaessa kannattaa olla tarkka.

Työpaikalla tulee olla lääkekaappi sellaisessa paikassa, josta avustaja voi tarpeen mukaan ottaa tarvitta- vat lääkkeet tai ensiapuvälineet.

Työssä saadaan käyttää vain sellaisia koneita, työvälineitä ja muita laitteita, jotka ovat niitä koske- vien säännösten mukaisia sekä kyseiseen työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja tarkoituksenmukai- sia. Myös niiden oikeasta asennuksesta sekä tarpeellisista suojalaitteista ja merkinnöistä on huo- lehdittava. Koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö ei muutenkaan saa aiheuttaa haittaa tai vaaraa niillä työskenteleville työpaikan työntekijöille tai muille työpaikalla oleville henkilöille. Ko- neita, työvälineitä ja muita laitteita on käytettävä, hoidettava, puhdistettava ja huollettava asianmu- kaisesti.

Hätänumero	112
Myrkytystietokeskus	Puh. 0800 147 111 (puhelu on maksuton)

Commented [MOU133]: Onko pakollinen vai suositel- tava varuste?

Turvallisuus on tärkeää ja ehdottomasti suositeltavaa. Mutta jos hyvinvointialue **edellyttää** työnantajana toimi- valta vammaiselta ihmiseltä näiden sammutusvarusteiden hankkimista, pitää

1. samaa vaatia palveluntuottajilta. Siis sammutin kul- kee jokaisen avustajan mukana työpäivän aikana eri työpaikoissa ja

2. alueen pitää korvata hankintakulut, koska varusteet eivät ole pakollisia yksityisissä tiloissa.

Commented [MOU134]: Ks. yo. kommentti.

Yleistermi lienee käsisammutin.

Commented [MOU135]: Pois. Tämän ohjeen tarkoitus ei pitäisi olla ottaa kantaa vaihtoehtojen paremmuuteen.

12.1 Työtapaturma

Työtapaturmista säädetään työtapaturma- ja ammattitautilaissa (2015/459). Sen mukaan työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka aiheuttaen ruumiinvamman on kohdannut työntekijää:

- työssä,
- työstä johtuvissa olosuhteissa:
 - työpaikalla tai työpaikkaan kuuluvalla alueella;
 - matkalla asunnosta työpaikalle tai päinvastoin; tai
 - hänen ollessaan työnantajan asiolla; tahi
- hänen yrittäessään varjella tai pelastaa työnantajansa omaisuutta tahi, työtoimintansa yhteydessä, ihmishenkeä.

Tapaturman sattuesssa työntekijän tulee ilmoittaa siitä heti työnantajalle ja hakeutua hoitoon. Työnantajan tulee ilmoittaa siitä välittömästi Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue hoitaa viranomaisvelvoitteet tilanteen mukaan. Vakavista tapaturmista tulee ilmoittaa poliisiviranomaisille ja aluehallintovirastolle. Hyvinvointialue korvaa työnantajalle mahdollisesti aiheutuvat terveydenhuollon kustannukset vain julkisen terveydenhuollon taksojen mukaan.

Työnantajan ei tarvitse osata arvioida onko kyseessä työtapaturma tai tapaturma. Hänellä on molemmissa tilanteissa ilmoitusvelvollisuus.

Vakuutusyhtiö arvioi omassa päätöksessään hyväksytäänkö tapaturma työtapaturmaksi ja päättää mahdollisista korvauksista.

13 Lomauttaminen

Työnantajana toimiva vammaisen henkilö tai hänen edustajansa voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen kaikissa lomauttamista koskevissa asioissa.

Työnantajan tulee lomauttaa avustajansa esim. laituskuntoutuksen ajaksi tai joutuessaan sairaalaan hoitoon. Lomautus on hoidettava lain edellyttämällä tavalla ja määräajassa. Mikäli työnantaja laiminlyö lomautusasian, hän voi joutua itse korvamaan avustajansa palkan ja muut lakisääteiset työnantajakustannukset ko. ajanjaksolta.

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työntekijän saa lomauttaa, jos työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi. Määräaikaisen lomautuksen kesto saa olla maksimissaan 90 päivää.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää ei saa pääsääntöisesti lomauttaa. Määräajaksi palkatun työntekijän voi lomauttaa vain, jos hän toimii vakituisen työntekijän sijaisena, ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa myös vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.

Kun lomautuksen tarpeellisuus on tullut työnantajan tietoon, työntekijälle tulee antaa viipymättä ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Lisäksi viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua työntekijälle on annettava

Commented [MOU136]: HetaTES mahdollistaa tietyissä tilanteissa 5 pv lomautusmenettelyn

lomautusilmoitus. Lomautusilmoitus tulee antaa kirjallisesti ja mielellään todisteellisesti lomautettavalle työntekijälle. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ennen lomautusilmoituksen antamista työntekijää on kuultava. Itä-Uudenmaan hyvinvointialue avustaa työnantajana toimivia henkilöitä lomautusilmoituksen laatimisessa ja antamisessa.

Pääsääntöisesti avustajan lomauttamisen edellytykset täyttyvät, jos työnantaja lähtee laitoshoidon jaksolle tai joutuu sairaalahoitoon. Hyvinvointialue ei korvaa avustajan palkkaa ennakolta tiedossa olevan laitoshoidon ajalta. Ennakkoselvitystä ja lomautusilmoitusta ei ole kuitenkaan mahdollista antaa ennakoon, jos työnantaja joutuu esimerkiksi äkillisesti ja ennalta arvaamatta sairaalahoitoon. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus 14 päivän lomautusilmoitusaikaa vastaavan ajan palkkaan. Tällaisissa tilanteissa hyvinvointialue on velvollinen korvaamaan palkan tuolta ajalta. Epäselvyyksien välttämiseksi työ sopimuksessa voidaan sopia, kuka antaa työnantajan sijasta lomautusilmoituksen työnantajan ollessa estynyt sitä antamaan.

Työntekijälle on pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Lomautuksen ajalta ei makseta palkkaa. Avustajalla on lomautuksen aikana oikeus työttömyyskorvaukseen, jonka maksamiseksi Kela tai työttömyyskassa edellyttää todistusta, jonka antaa Itä-Uudenmaan hyvinvointialue. Avustajalla on lomautuksen aikana myös oikeus ottaa vastaan muuta työtä. Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työn alkamisesta on ilmoitettava vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

14 Työsuhteen päättyminen

Työnantaja tai hänen edustajansa voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen kaikissa työsuhteen päättymiseen liittyvissä asioissa. Työsopimus voi päättyä

- työnantajan suorittamalla irtisanomisella tai purkamisella
- työntekijän suorittamalla irtisanomisella tai purkamisella
- purkautumisella (sopimusta pidetään purkautuneena)
- raukeamisella (työntekijä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle)
- työnantajan ja työntekijän välisellä yhteisymmärryksellä eli sopimuksella.

Työsopimuksen irtisanomisessa työsuhde päättyy irtisanomisan kuluttua, kun taas purkamisessa työsuhde päättyy välittömästi.

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työsuhdetta ei päätetä laittomin perustein. Hän saa asiassa apua Heta-liitolta tai Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelta ja on velvollinen selvittämään asian etukäteen. Mikäli hän toimii oma-aloitteisesti väärin ja työntekijä kohdistaa vaatimuksia työsuhteen päättymisen vuoksi, voi työnantaja tulla viimekädessä itse korvausvelvolliseksi.

Commented [MOU137]: Ks. ed. kommentti

Commented [MOU138]: Työntekijä ei voi irtisanoa itseään vaan irtisanoutua.

Commented [MOU139]: Työsopimus voi päättyä myös

- määräaikainen työ sopimus päättyy automaattisesti määräajan päättyessä
- raukeaa työntekijän kuollessa
- kuolinpesä voi irtisanoa 3 kk kuluessa työnantajan kuolemasta

Commented [MOU140]: Neuvontavastuu on ensisijaisesti hyvinvointialueella eikä sitä voi ulkoistaa. Heta-liitto voi olla mainittuna, mutta mieluummin toissijaisena.

Vammaisneuvoston tietojen mukaan alue ei ole solminut konsultaatiosopimusta Heta-liiton kanssa, jolla neuvontatyötä voisi käytännössä siirtää Heta-liitolle.

14.1 Irtisanominen

Työnantajana toimivan vammaisen henkilön tai hänen edustajansa tulee konsultoida Heta-liittoa tai Itä-Uudenmaan hyvinvointialuetta työntekijän irtisanomista koskevista tilanteista. Työnantaja saat-
taa joutua itse korvausvastuuseen, jos irtisanominen tapahtuu laittomin perustein.

Commented [MOU141]: Ks. yo. kommentti

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta vapaasti. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan päättää irtisanomalla vain siinä tapauksessa, että työnantajalla on työsopimuslain mukainen asiallinen ja painava syy irtisanomiseen. Niitä ovat työntekijän henkilöön liittyvät tai taloudelliset ja tuotannolliset perusteet.

Määräaikainen työsopimus on tarkoitettu olemaan voimassa sovittu ajan eli se päättyy automaattisesti määräajan päättyessä. Sitä ei pääsääntöisesti voida irtisanoa kesken sopimuskauden. Poikkeuksena ovat sopimukset, joissa on nimenomaan sovittu mahdollisuudesta päättää työsopimus myös irtisanomalla. Määräaikainen työsopimus on kuitenkin mahdollista päättää ennenaikaisesti purkamalla, jos laissa mainitut edellytykset purkamiseen täyttyvät.

Työntekijä saa itse irtisanoutua ilman erityistä perustetta.

14.1.1 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää:

- työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.
- sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen riittävyys on arvioitava tapauskohtaisesti ja arvioinnissa tulee ottaa huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kokonaisharkinnassa on syytä kiinnittää huomiota mm. seuraaviin seikkoihin:

- työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus
- työntekijän suhtautuminen menettelyynsä
- varoituksen tarpeellisuus ja mahdollisesti aikaisemmin annetun varoituksen merkitys
- työolosuhteet, kuten työn luonne, työhön opastus, töiden järjestely, työpaikan käytäntö ja ulkopuolisten tekijöiden vaikutus
- työnantajan oikeussuojan tarve

Yleensä irtisanominen johtuu siitä, ettei työntekijä noudata työsopimuslain tai työsopimuksen mukaisia velvoitteitaan. Käytännössä esiintyviä irtisanomisen syitä ovat olleet mm.:

- tehtävien laiminlyönti
- työstä kieltäytyminen
- ilmeinen huolimattomuus
- järjestyssääntöjen tai työn suorittamiseksi annettujen ohjeiden noudattamatta jättäminen
- perusteeton työstä poissaolo tai myöhästely
- päihteiden väärinkäyttö
- vahingon aiheuttaminen työnantajalle

Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitukselle ei ole laissa määrätty tiettyä muotoa, mutta se on syytä antaa

Commented [MOU142]: Ei ole kategorisesti näin. Aina ei tarvitse antaa yhtäkään varoitusta ennen irtisanomista, vaikka varoituksen antaminen onkin pääsääntö. Toisaalta pienemmistä rikkeistä voidaan joutua antamaan useampikin varoitus ennen kuin ne ovat riittävä peruste irtisanomiseen.

aina kirjallisesti tai muuten todisteellisesti. Varoitusilmoitukseen voi esimerkiksi vaatia työntekijän kuittauksen tai se voidaan antaa todistajan läsnä ollessa, taikka lähettää se sähköpostitse tai kirjatuna kirjeenä. On huomattava, että huomautus ei ole tässä tarkoitettu varoitusta. Varoituksesta tulee aina ilmetä, että menettelyn toistuminen saattaa johtaa työsuhteen päättämiseen. Laissa ei edellytetä useampaa varoitusta, vaan yksikin varoitus riittää. Varoitus on tullut kuitenkin antaa samantyyppisestä syystä kuin irtisanominenkin, jotta varoitukseen on mahdollista vedota.

Irtisanomisen perusteena ei lain mukaan voida pitää ainakaan:

- työntekijän sairautta tai vammaa (paitsi milloin siitä on seurauksena työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen heikentyminen)
- työntekijän osallistumista työtaistelutoimenpiteeseen
- työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai osallistumista yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
- turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin

Työntekijää ei siis voida yleensä irtisanoa sairauden tai vamman perusteella. Irtisanominen on kuitenkin poikkeuksellisesti mahdollista, mikäli sairaudesta on ollut seurauksena työkyvyn olennainen ja niin pitkäaikainen heikentyminen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Sairauden vaikutuksen työkykyyn ja sairauden pitkäaikaisuuden toteaa aina lääkäri. Työkykyarvion tekee työterveyshuolto. Oikeuskäytännöstä on johdettavissa karkea nyrkkisääntö, että noin vuoden mittainen työkyvyttömyys oikeuttaa irtisanomaan työsuhteen. Täysin yleispätevää sääntöä ei ole, vaan arviointi on tehtävä aina tapauskohtaisesti. Kun kyse on työntekijän työkyvyttömyydestä johtuvasta työntekoedellytysten puuttumisesta, irtisanominen ei edellytä sitä edeltävää varoitusta.

14.1.2 Irtisanomisajat

Lain mukaan irtisanomisaika riippuu työsuhteen kestosta. Työsopimuksessa voidaan sopia irtisanomisajoista työsopimuslaista poikkeavasti. Irtisanomisaikaa ei voida kuitenkaan sopia pidemmäksi kuin enintään kuudeksi kuukaudeksi. Myös työehtosopimus saattaa rajoittaa työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta.

Irtisanomisajat (työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä):

TYÖNANTAJAN irtisanoessa		TYÖNTEKIJÄN irtisanoutuessa	
Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika	Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika
0-1 vuotta	14 päivää	0-5 vuotta	14 päivää
1-4 vuotta	1 kuukausi	yli 5 vuotta	1 kuukausi
4-8 vuotta	2 kuukautta		
8-12 vuotta	4 kuukautta		
yli 12 vuotta	6 kuukautta		

14.1.3 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka päättää työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Jos työntekijä irtisanoutuu irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Commented [MOU143]: Missä tässä ohjeessa on määritetty, mitä huomautus on ja miten se eroaa varoituksesta?

Commented [MOU144]: Irtisanominen sairauden perusteella edellyttää yksiselitteistä työkykyarvion lausuntoa työkyvyttömyydestä. Runsaatkaan sairaspöytäkirjat eivät yleensä ole riittävä syy todeta työkyvyttömyys.

Ohjeeseen olisi syytä lisätä hyvinvointialueen neuvontavastuu.

Commented [MOU145]: Olisiko tähän syytä lisätä, että irtisanomisaika voidaan jättää noudattamatta sopimalla siitä yhteisesti kirjallisesti?

14.2 Taloudelliset ja tuotannolliset syyt

Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste on kyseessä, jos työ on vähentynyt tai loppunut. Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä henkilökohtaisen avun osalta sitä, että työnantajana toimiva vammainen ei saa enää hyvinvointialueelta korvausta avustajan palkkaamiseksi tai avustajan työtä ole enää tarjolla esimerkiksi sen vuoksi, että työnantaja joutuu jatkuvaan laitoshoitoon.

Tilapäisen työn vähenemisen vuoksi työnantaja ei voi irtisanoa työsopimusta, mutta voi lomauttaa työntekijän enintään 90 päivän ajaksi.

Pääsääntöisesti työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta raskaus- tai vanhempainvapaan eikä hoitovapaan aikana. Näissä tapauksissa irtisanomisen voi toimeenpanna vasta em. perhepoliittisten vapaiden päätyttyä, ja silloinkin vain jos irtisanomisperuste on edelleen olemassa.

Commented [MOU146]: Yleisin peruste lienee se, että avun järjestämistapa vaihtuu palveluseteliin tai ostopalveluun.

14.3 Työnantajan tai työntekijän kuolema

Työnantajan kuoltua sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta työsuhteen kestosta riippumatta. Myös määräaikaisen työsopimuksen saa irtisanoa kuoleman perusteella. Ellei työsopimusta irtisanota, se jatkuu työntekijän ja kuolinpesän välisenä. Hyvinvointialue korvaa kuitenkin palkan enintään 14 päivältä. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

Työntekijä sitoutuu työsopimuksen velvoitteisiin henkilökohtaisesti. Työntekijän kuollessa työsopimus raukeaa siksi ilman eri toimenpiteitä.

14.4 Työsopimuksen purkaminen

Työnantajana toimivan vammaisen henkilön tai hänen edustajansa on aina konsultoitava Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelta työsopimuksen purkamista koskeissa tilanteissa. Työnantaja saattaa joutua itse korvausvastuuseen, jos purkaminen tapahtuu laittomin perustein.

Irtisanominen on työsopimuksen pääsääntöinen päättämiskeino, joka edellyttää työnantajan taholta asiallista ja painavaa syytä. Kun laissa mainitut erittäin painavat syyt täyttyvät, sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa päättymään välittömästi ilman irtisanomisaikaa.

Koska purkaminen on irtisanomista voimakkaampi toimenpide ja työsuhte päättyy heti, kummallakaan työsopimuksen osapuolella ei ole oikeutta purkamiseen ilman erittäin painavaa syytä. Työnantajan purkaessa tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pi-
tuista aikaa. Työntekijän käyttäytymisen tai teon tulee olla sellainen, että työsuhteen edellytyksenä

oleva luottamus osapuolten välillä häviää niin, ettei työnantajalta voida edellyttää edes irtisanomisajan noudattamista. Työsuhteen jatkamisedellytykset ovat lähes kokonaan hävinneet.

Purkamisoikeus *saattaa* tulla kysymykseen muun muassa näissä tilanteissa:

- työntekijä on olennaisessa kohdin johtanut työnantajaa harhaan työsopimusta tehtäessä
- työntekijä vaarantaa välinpitämättömyydellään työturvallisuutta työpaikalla tai esiintyy siellä päihtyneenä taikka käyttää siellä vastoin kieltoa päihdyttäviä aineita
- työntekijä loukkaa törkeästi työnantajan tai tämän perheen jäsenen kunniaa tai tekee heille väkivaltaa (melko lieväkin väkivalta voi olla purkuperuste)

Purkaminen edellyttää joka tapauksessa vakavaa rikkomusta, laiminlyöntiä tai epäasiallista menettelyä. Työnantajan tulee harkita tarkoin kokonaisarvion pohjalta, milloin purkamisperuste on täyttynyt. Purkamisen sijasta voidaan aina käyttää lievempää toimenpidettä eli irtisanomista.

Työntekijä puolestaan saa purkaa työsopimuksen, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

14.4.1 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän (7) päivää eikä sinä aikana ole ilmoittanut pätevää estettä poissaololleen. Purkautuminen kuitenkin peruuntuu, jos työntekijä ei ole voinut pätevän esteen vuoksi tehdä ilmoitusta. Pätevänä esteenä ei ole pidettävä esim. työntekijän sairastumista, jos työntekijä olisi pystynyt ilmoittamaan poissaolostaan.

Jos työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, työntekijälle tulee ilmoittaa työsopimuksen purkautumisesta ja maksaa hänelle lopputili. Purkautuneena pitäminen *ei edellytä muita toimenpiteitä*. Työsopimus katsotaan päättyneeksi jo ensimmäisestä poissaolopäivästä lukien.

Commented [MOU147]: Tässä olisi varmaan syytä painottaa työnantajan selvittämisvelvollisuutta.

14.5 Työsopimuksen päättämismenettely

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä tai purkaa työsopimuksen (myös koeajalla), työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Tämän velvoitteen täyttämiseen riittää, että työntekijälle varataan tilaisuus esittää mielipiteensä, vaikka hän ei tätä tilaisuutta käyttäisikään hyväkseen. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa. Kuulemista ei voi järjestää, jos työntekijä ei ole tavoitettavissa.

Kuulemisvelvoite ei koske tilannetta, jossa työsopimusta voidaan pitää purkautuneena.

Commented [MOU148]: Eri kappaleeksi, koska eri asiaa.

Työnantajan on toimitettava irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun hän on saanut tiedon irtisanomisen perusteesta. Jos kysymys on pidemmän ajan kuluessa kertyneistä perusteista, laskeaan aika viimeisestä perusteesta. "Kohtuullinen aika" harkitaan aina tapauskohtaisesti. Kyse on kuitenkin korkeintaan muutamista viikoista eikä kuukausista. Työsopimuksen purkaminen on toimitettava 14 päivän kuluessa purkamisperusteiden täyttymisestä. Tämän jälkeen purkamisoikeus raukeaa. Purkuperusteiden vanhenemisen jälkeen sitä on mahdollista käyttää irtisanomisperusteena.

Commented [MOU149]: Eri kappaleeksi, koska eri asiaa.

14.5.1 Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Ellei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun se on lähetetty. Päättämisilmoitus on syytä antaa tai lähettää todisteellisesti (esim. todistajan läsnä ollessa tai ottamalla vastaanottajalta kuittauksen ilmoituksen vastaanottamisesta). Nimittäin sen, joka väittää toimittaneensa päättämisilmoituksen, on näytettävä väitteensä toteen.

Commented [MOU150]: Myös kirjattu kirje on vaihtoehto

Jos työntekijä sitä vaatii, on hänelle ilmoitettava kirjallisesti työsuhteen päättymispäivämäärä sekä työsuhteen päättämisen perusteiden pääkohdat. Työnantajan on huomattava, että hänen tulee pysyä näyttämään toteen perusteet sekä irtisanomiselle että purkamiselle, mikäli työntekijä riitauttaa työsuhteen päättämisen.

15 Työtodistus

Työnantaja voi olla yhteydessä Itä-Uudenmaan hyvinvointialueeseen kaikissa työtodistukseen liittyvissä asioissa.

Työsuhteen päättyessä työnantajan on annettava työtodistus, jos työntekijä sitä pyytää. Työtodistuksessa on oltava maininta työsuhteen kestoajasta ja työtehtävien laadusta. Muuta ei saa merkitä, ellei työntekijä sitä erikseen pyydä.

Työntekijän niin pyytäessä sisällytetään todistukseen arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Mikäli työntekijä sitä nimenomaisesti pyytää, on todistuksessa lisäksi mainittava työsuhteen päättämisen syy.

Jos työtodistusta pyydetään yli 10 vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, työnantajan pitää antaa todistus vain, jos siitä ei koidu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Samoilla edellytyksillä työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen todistuksen tilalle uusi todistus. Arvostelun sisältävää työtodistusta työntekijän on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen lakkaamisesta.

Laissa ei ole säännöksiä työsuhteen kestäessä annettavasta ns. väliaikaisesta työtodistuksesta. Työnantaja voi pyydetäessä sellaisen kirjoittaa, mutta varsinaista veloitetta siihen ei ole. Työnantaja, joka rikkoo työtodistusta koskevia säännöksiä, voidaan tuomita sakkorangaistukseen.

Commented [MOU151]: Tämä asia ei liity mitenkään väliaikaiseen työtodistukseen.

16 Yhteystiedot, linkit ja mallilomakkeet

16.1 Yhteystiedot

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue

Osoite Tekniikkakaari 1 A, 06100 Porvoo

etunimi.sukunimi@itauusimaa.fi

PALVELUNTUOTTAJA

Itä-Uudenmaan hyvinvointialue

avustaja@itauusimaa.fi

Mehiläinen Porvoo työterveys

Näsin Koulukatu 2, 06100 Porvoo

ajanvaraus

etunimi.sukunimi@mehilainen.fi

010 414 0666

Mehiläinen Loviisa työterveys

Aleksanterinkatu 5, 07900 Loviisa

Asiakaspalvelu ja ajanvaraus

Vaihde

010 414 0666

010 414 0112

16.2 Hyödyllisiä linkkejä

Assistentti.info

www.assistentti.info > aineistot > oppaat

Ajantasainen lainsäädäntö

www.finlex.fi

Henkilökohtaisten avustajien työntajien liitto

www.heta-liitto.fi

Kela

www.kela.fi

Vammaispalvelujen käsikirja

[Vammaispalvelujen käsikirja -](#)

[THL](#)

16.3 Mallilomakkeet

Työsopimusmalli

Työvuorolista (suunnitellut työvuorot)

Tuntilista (toteutuneet tunnit) Valta-

kirjamalli

Työsuojelun toimintaohje

Commented [MOU152]: HETA - Henkilökohtaisten avustajien työntajien liitto

Commented [MOU153]: Lista pitää täydentää

Olisi kohtuullista, että lomakkeet olisivat olleet vammaisneuvoston käytettävissä.

