



PORVOO

BORGÅ

**HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN  
TYÖNANTAJAOPAS  
JA  
HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN  
PALKANMAKSUN JA TYÖSUHTEEN  
SOVELTAMISOHJE (SOSLTK 30.10.2014, 109 §)**

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Tukea työnantajuuteen</b>	<b>4</b>
1.1	Oppaassa käytettävät termit	5
1.2	Porvoon seudun työnhakijat ry (PSTH)	5
1.3	Heta-liitto	5
<b>2</b>	<b>Työsuhteen kulku</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Työsuhde ja työsopimus</b>	<b>8</b>
3.1	Työsuhteen solmiminen	8
3.1.1	<i>Rikostaustaote</i>	9
3.1.2	<i>Voiko omainen toimia avustajana?</i>	9
3.2	Työsopimus	9
3.3	Työsopimuksen muoto	10
3.4	Työsopimuksen kesto	10
3.4.1	<i>Koeaika</i>	11
3.5	Työsopimuksen sisältö	11
3.6	Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	13
3.6.1	<i>Työnantajan velvollisuudet</i>	13
3.6.2	<i>Työntekijän velvollisuudet</i>	13
3.7	Työsuhteen päätyminen	14
3.8	Yhteisesti sovittavat asiat	14
<b>4</b>	<b>Perehdytys</b>	<b>15</b>
4.1	Työsuhteen perus- ja erityisasiat	16
4.2	Työtehtäviin perehtyminen	16
4.3	Työntekijän vastuut	16
4.4	Työnantajan vastuut	16
<b>5</b>	<b>Työaika</b>	<b>17</b>
5.1	Työaikalainsäädäntö	17
5.1.1	<i>Mikä on työaikaa?</i>	17
5.2	Säännöllinen työaika	18
5.3	Säännöllisen työajan ylittäminen	18
5.3.1	<i>Lisä- ja ylityö</i>	18
5.3.2	<i>Työntekijän suostumus</i>	19
5.3.3	<i>Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus</i>	19
5.3.4	<i>Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana</i>	19
5.4	Sunnuntaityö	19
5.5	Yötyö	20
5.6	Lepoajat	20
5.6.1	<i>Päivittäiset lepoajat</i>	20
5.6.2	<i>Vuorokausilepo</i>	21
5.6.3	<i>Viikoittainen vapaa-aika ja siitä poikkeaminen</i>	21
5.7	Tilapäiset palkalliset ja palkattomat vapaat	21
5.8	Työajanseuranta ja määräysten noudattaminen	22
5.8.1	<i>Työvuoroluettelo</i>	22
5.8.2	<i>Työaikakirjanpito</i>	22
5.8.3	<i>Kanneaika</i>	22
5.8.4	<i>Rangaistussäännökset</i>	22
<b>6</b>	<b>Palkanmaksu</b>	<b>23</b>
6.1	Palkka	23

6.2	Lakisääteiset maksut ja sunnuntaityökorvaukset	23
6.3	Muut kustannukset	24
<b>7</b>	<b>Vuosiloma</b>	<b>25</b>
7.1	Vuosiloman ansainta	25
7.1.1	35-tunnin ansaintasääntö	26
7.2	Vuosiloman pituus	26
7.3	Vuosiloman antaminen ja lomakausi	26
7.4	Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi	27
7.5	Työntekijän oikeus vapaaseen	28
7.6	Erityismääräyksiä	28
<b>8</b>	<b>Muut poissaolot</b>	<b>29</b>
8.1	Sairausajan poissaolo	29
8.2	Perhevapaa	29
8.3	Tilapäinen hoitovapaa	29
8.4	Poissaolo pakottavista perhesyistä	30
<b>9</b>	<b>Sijaisjärjestelyt</b>	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>Vakuutukset</b>	<b>33</b>
10.1	Lakisääteiset vakuutukset	33
10.2	Suositteltavat vapaaehtoiset vakuutukset	34
<b>11</b>	<b>Työterveyshuolto</b>	<b>35</b>
11.1	Työterveyshuollon sisältö	35
11.2	Kustannukset ja korvaukset	36
11.3	Työhyvinvointi	36
<b>12</b>	<b>Työturvallisuus</b>	<b>37</b>
12.1	Työtapaturmat	38
<b>13</b>	<b>Lomauttaminen</b>	<b>39</b>
<b>14</b>	<b>Työsuhteen päättymisen</b>	<b>40</b>
14.1	Irtisanominen	40
14.1.1	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	41
14.1.2	Irtisanomisajat	42
14.1.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	42
14.2	Taloudelliset ja tuotannolliset syyt	42
14.3	Työnantajan tai työntekijän kuolema	43
14.4	Työsopimuksen purkaminen	43
14.4.1	Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	44
14.5	Työsopimuksen päättämismenettely	44
14.5.1	Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä	44
<b>15</b>	<b>Työtodistus</b>	<b>45</b>
<b>16</b>	<b>Yhteystiedot, linkit ja mallilomakkeet</b>	<b>46</b>
16.1	Yhteystiedot	46
16.2	Hyödyllisiä linkkejä	46
16.3	Mallilomakkeet	46

# 1

## Tukea työnantajuuteen

---

Tämä opas on tarkoitettu avustajansa työnantajina toimiville Porvoon kaupungin vammaispalvelujen asiakkaille. Myös edunvalvojat, henkilökohtaista apua tarjoavat palveluntuottajat sekä henkilökohtaiset avustajat voivat hyötyä oppaasta. 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/>).

Vammaisen henkilö voi ulkoistaa työnantajuuden esim. edunvalvojalle tai huoltajalle. Työnjohto-oikeus 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 sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja. Hakijan kanssa keskustellaan henkilökohtaisen avun toteuttamistavasta ennen päätöksen tekoa. Muita kuin lakisääteisiä työnantajamaksuja myönnetään harkinnanvaraisesti ja niistä on tapauskohtaisesti haettava päätös vammaispalvelujen edustajalta. Henkilökohtaista apua voi saada työhön, opiskeluun, kotiin ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen sekä harrastuksiin, liikuntaan ja sosiaalisten suhteiden ylläpitoon.

Porvoon kaupungilla on sopimus avustajien palkanmaksusta ja avustajien työnantajien neuvonnanasta Porvoon seudun työnhakijat ry:n kanssa (jäljempänä PSTH). PSTH neuvoo ja opastaa työnantajia. Porvoon kaupungin vammaispalvelut voi myös neuvoa ja opastaa työnantajaa.

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

- työsopimuslaki
- työntekijän eläkelaki (TyEL)
- tapaturmavakuutuslaki
- vuosilomalaki
- työaikalaki
- työturvallisuuslaki
- työterveyshuoltolaki

Lisäksi kannattaa tutustua lainsäädäntöön ja direktiiveihin myös seuraavilta osin:

- ennakoperintälaki
- laki nuorista työntekijöistä
- työkoneturvallisuudesta

---

## 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 vammaisen itse.
- **Työntekijä** tarkoittaa henkilöä, joka työskentelee henkilökohtaisena avustajana.
- **Porvoon seudun työnhakijat ry (jäljempänä PSTH)** on Porvoon vammaispalvelujen yhteistyötaho, joka hoitaa avustajien palkanmaksun ja neuvoo ja opastaa työnantajia.
- **Porvoon kaupunki, vammaispalvelut, sosiaalityöntekijä/-ohjaaja** päättää henkilökohtaisen avun laajuudesta, myönnettyistä tunteista ja mahdollisista muista kaupungin korvattavaksi tulevista työnantajamaksuista.

---

## 1.2 Porvoon seudun työnhakijat ry (PSTH)

Kun vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä tekee päätöksen henkilökohtaisen avustajan palkkustannusten korvaamisesta, lähetetään päätös tiedoksi myös PSTH:lle. Työnantajan on kuitenkin itse annettava PSTH:lle valtakirja, jotta kaikki työnantajavelvoitteisiin liittyvät asiat voidaan järjestää.

**Työnantajalla on aina mahdollisuus saada PSTH:lta tukea, apua ja neuvoa työnantajuuteen.** PSTH neuvoo työnantajaa ja työntekijää muun muassa seuraavissa asioissa:

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

PSTH hoitaa henkilökohtaista apua koskevan päätöksen ja työnantajan toimittaman tuntilistan perusteella mm. palkanmaksun ja lakisääteiset ilmoitukset verottajalle, vakuutusyhtiöille ja työterveyshuollolle. **PSTH:n palvelut ovat maksuttomia työnantajana toimivalle vammaiselle.**

### Yhteystiedot:

Porvoon seudun työnhakijat ry  
Kaivokatu 37  
06100 PORVOO

(019) 524 3411  
www.porvoontyonhakijat.com  
s-posti palkat.tyonhakijat@co.inet.fi

---

## 1.3 Heta-liitto

Henkilökohtaisen avustajan työnantaja voi liittyä Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liittoon (jäljempänä Heta), josta saa apua, ohjausta ja neuvontaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa ja mahdollisissa ongelmatilanteissa. Lisätietoja saa mm. liiton kotisivuilta [www.heta-liitto.fi](http://www.heta-liitto.fi).

Hetaan liittyneen työnantajan tulee toimittaa ilmoitus jäsenyydestään ja vuosittain kuitti jäsenmaksusta PSTH:lle, koska työntekijän palkka ja muut työehdot noudattavat silloin työehtosopimusta.

Työehtosopimus (TES) on eri työnantaja- ja työntekijäpuolen ammattijärjestöjen keskinäinen sopimus, jolla määritellään kyseisen ammattialan työehdot. Hetan ja Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL) solmima valtakunnallinen henkilökohtaisia avustajia koskeva työehtosopimus astui voimaan 1.12.2010. Sitä noudatetaan Hetan jäsenenä olevien vammaisten henkilöiden henkilökohtaisiin avustajiin, joiden palkkaamisesta aiheutuviin kustannuksiin vammaisen henkilö saa vammaispalvelulain perusteella korvausta ja työsopimus 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 toistaiseksi ole yleissitova**, minkä vuoksi sitä sovelletaan kokonaisuudessaan vain niihin työsuhteisiin, joissa työnantaja on Hetan jäsen.

Työntekijän omalla järjestäytymisellä ei sen sijaan ole merkitystä siihen, sovelletaanko työsuhteeseen työsopimusta vai ei.

Mikäli työnantaja ei ole liittynyt Hetaan, sovelletaan työsuhteessa ainoastaan voimassa olevaa pakkottavaa työlainsäädäntöä minimisäännöstenä. Työntekijällä ei tällöin ole lakisääteistä oikeutta esimerkiksi iltä-, yötyö- lauantai- ja aattolisiin, ikälisiin eikä lomarahaan.

Työnantajan on syytä kiinnittää erityistä huomiota työsopimukseen ja sen ehtoihin, ellei hän ole Hetan jäsen.

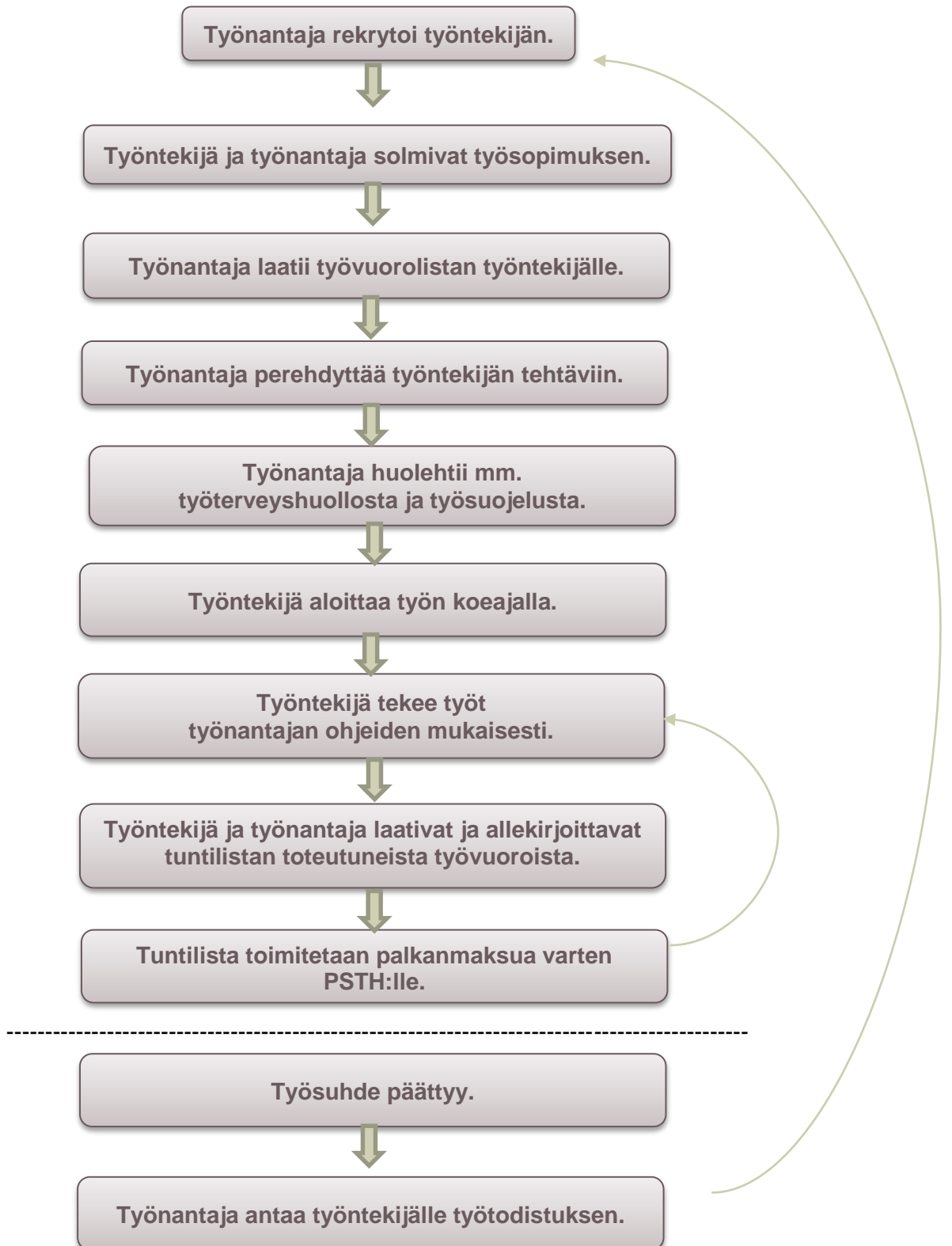
### **Kaupunki ei korvaa työnantajan Heta-liiton jäsenmaksua.**

Heta-Liitto ylläpitää HETAHelp!-palvelua, joka on kaikille avoin ja maksuton neuvontapuhelin henkilökohtaisen avustajan työntajuuteen liittyvissä oikeudellisissa kysymyksissä.

HETAHelp! päivystää joka arkipäivä numerossa 02-4809 2401. Katso tarkemmat päivystysajat osoitteesta [www.heta-liitto.fi](http://www.heta-liitto.fi).

## 2 Työsuhteen kulku

---



# 3

## Työsuhde ja työsopimus

---

Työnantajan kannattaa olla yhteydessä PSTH:in 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

---

### *3.1 Työsuhteen solmiminen*

Työnantaja palkkaa itse työntekijänsä. Työpaikkailmoituksen voi julkaista mm. TE-toimiston kautta osoitteessa: [www.mol.fi](http://www.mol.fi) > työnantajalle > Ilmoita avoin työpaikka. Ilmoituksen voi julkaista **omalla kustannuksella** myös esim. sanomalehdissä.

Ilmoituksen laatimisessa kannattaa olla tarkka. Siinä voi ilmoittaa esim. työajan, työtehtävät pääpiirteittäin, työpaikan sijainnin, 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 odotuksiaan.

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.

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”).



### *3.1.1 Rikostaustaote*

**Alaikäisten lasten parissa työskentelevältä** työntekijältä vaaditaan rikostaustaote työsuhteessa, yli kolme kuukautta kestävässä sijaisuuksissa ja työharjoitteluissa. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä vuodelta 2002 3§).

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

Työntekijä voi tilata rikostaustaotteen osoitteesta <http://www.oikeus.fi/oikeusrekisterikeskus/>

### *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.

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 työsuhde.

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.

---

## *3.2 Työsopimus*

Työsopimus perustuu työsopimuslakiin. 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.

Kaupunki 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 (esim. työsopimuslaki, työntekijän eläkelaki (TyEL), tapaturmavakuutuslaki, vuosilomalaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki)

- työsopimus
- työehtosopimus, jos työnantaja on Hetan 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*

**Kaupunki suosittelee**, että 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. PSTH:lle toimitetaan palkanmaksua varten kopio työsopimuksesta. PSTH toimittaa lisäksi sopimuksesta kopion kaupungin vammaispalveluille.

Suullista työsopimusta ei suositella. Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat solmineet suullisen työsopimuksen, tulee työnantajan silti antaa palkanmaksua varten kirjallinen selvitys työsopimuksen keskeisestä sisällöstä. Työnantajan on myös laadittava työntekijälle kirjallinen selvitys, joka sisältää kaikki työsopimuksessa mainittavat asiat.

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

---

### *3.4 Työsopimuksen kesto*

Henkilökohtaisen avustajan työsopimus tehdään Porvoossa 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 työsuhde päättyy normaalisti siihen, että jompikumpi sopimuspuoli irtisanoa työsopimuksen ja irtisanomisaika kuluu tämän jälkeen loppuun.

### *3.4.1 Koeaika*

**Kaupunki 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 vaatimuksia.

Koeaika on enintään neljä (4) kuukautta työsuhteen alusta. Alle kahdeksan (8) kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika saa olla enintään puolet sopimuksen kestosta.

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.

---

## *3.5 Työsopimuksen sisältö*

Työsopimuksesta on käytävä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- työnantajan ja työntekijän kotipaikka
- työsuhteen alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen osalta sen kestoaja 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 työtehtäviä tarpeensa mukaan ilman, että voitaisiin väittää teetetyn työsopimukseen sisältymättömiä tehtäviä. Huomioitava on kuitenkin, että työtehtävien tulee olla henkilökohtaiseen apuun liittyviä tehtäviä ja tukea palvelun tarkoitusta.

- palkka tai muu vastike
  - Palkan määräytymisen peruste henkilökohtaisen avustajan palkkakustannusten korvaamisperusteeksi on KVTES liitteen 14 3 § Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelun (04PER010) mukainen palkkahinnoittelu. Tuntijakaja on 163. Korvattava tuntipalkka on 10,38 €/tunti. Korvaamisperusteet tulevat voimaan 1.1.2015 alkaen. Siihen asti korvattava tuntipalkka on 10,30 €/tunti.
  - Jos työnantaja kuuluu Heta-liittoon, minimipalkan määrittää työehtosopimus.
  - Jos työnantaja haluaa maksaa avustajalleen **suurempaa palkkaa** kuin kunta korvaa, hän **maksaa itse** kunnan korvauksen ja suuremman maksetun palkan **erotusten kustannukset**.
  - **Kaupunki 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 viikottaiset työajan ja lepotaukojen alkamiset ja päättyminen.
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisperuste
  - Työsopimuksessa voidaan sopia työsopimuslaissa määritellyjä 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 irtisanomisaika.
- työsuhteessa mahdollisesti sovellettava työehtosopimus (koskee HETA:n jäseniä)
- suostumus sunnuntai- ja lisätyön tekemisestä niissä tapauksissa, joissa työnantaja tarvitsee apua myös viikonloppuisin.
- mahdollinen päivystys- ja hälytysvalmius, kuitenkin työaikalain säännökset huomioiden
- vaitiolovelvollisuus

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

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**.

---

## 3.6 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. **Kaupunki ei osallistu rahallisiin tai muihin siihen verrattaviin korvauksiin.**

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

### 3.6.1 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu:

- maksaa työstä sopimuksen mukaista palkkaa (palkka maksetaan PSTH:n kautta)
- noudattaa velvoittavaa työlainsäädäntöä (esim. vuosiloma, työterveyshuolto, työaika, työ-sopimus, vakuutukset ja työsuojelu)
- 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. tartuntatautia sairastavan henkilön on huolehdittava turvallisuudesta kerto-malla tilanteesta ja sen vaatimista suojelutoimenpiteistä kuten suojainten käytöstä.
  - Apuvälineiden, esim. nostolaitteiden käyttämisen on varmistettava olevan turval-lista.

**Työnantaja ei saa kohdella työntekijää epäasiallisesti.**

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

### 3.6.2 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 purkautumisperusteen.

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

---

### *3.7 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*.

---

### *3.8 Yhteisesti sovittavat asiat*

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

Lisäksi on myös hyvä sopia liittykö työntekijän tehtäviin työnantajan kuljettamista työnantajan autolla. Vastuukysymysten vuoksi asiaan on syytä kiinnittää erityistä huomiota ja varmistaa, että molemmat osapuolet ovat yhteisymmärryksessä asiaan liittyvistä seikoista. Auton omistaja / rekisteröity haltija on vastuussa siitä, että auto on vakuutettu liikennelainsäädännön edellyttämällä tavalla. Työntekijä ei ole velvollinen käyttämään omaa autoaan työtehtävissä, eikä kaupunki korvaa työntekijän auton käytön kustannuksia. Kaupunki ei myöskään korvaa työnantajan auton käytön kustannuksia tai mahdollisia vakuutusedun menettämisen tai muita vastaavia kustannuksia.

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

# 4

## Perehdytys

---

Työturvallisuuslaissa on säädetty velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä työterveyshuoltoa 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. Työpaikkahaastattelun 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 selkiintyvät 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.

Perehdytyskansiossa voi olla:

- 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 kansion sisältöön itsenäisesti myöhemmin. Hänellä on aina mahdollisuus tarkistaa asiat kansioista.

---

## *4.1 Työsuhteen perus- ja erityisasiat*

- mahdolliset taustatiedot on kerrottu etukäteen ja ne ovat työntekijän saatavilla
- työajan noudattaminen
- työterveyshuolto
- poissaoloilmoitukset
- vaitiolovelvollisuus
- omien yhteydenpitovälineiden mahdollinen käyttö työpäivän aikana (kännykkä, tietokone)

---

## *4.2 Työtehtäviin perehtyminen*

- työhön opastetaan asia ja menetelmä kerrallaan, niin monta kertaa kuin se on tarpeen
- opastus ja työtehtäviin perehtyminen 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

---

## *4.3 Työntekijän vastuut*

- selvittää työn tekemiseen vaikuttavat asiat, jos ne ovat jääneet kertomatta hänelle eikä niistä ei ole mainittu perehdytyskansiossa
- vastata siitä, että työ tehdään ohjeiden mukaisesti
- vaitiolovelvollisuus kaikesta työssään kuulemastaan, näkemästään ja tekemästään
- olla oma-aloitteinen sekä oppimishaluinen ja -kykyinen

---

## *4.4 Työnantajan vastuut*

- opastaa työntekijää hänen ammattitaitonsa kehittymiseksi
- työohjeet eivät saa olla laittomia tai vaaraa aiheuttavia
- työnantaja ei saa vaatia työtehtäviä, jotka loukkaavat työntekijän perusoikeuksia
- työnantaja määrittelee henkilökohtaisen avun sisällön ja kulloisenkin toimintaohjeen



# 5

## Työaika

---

**Työnantaja voi olla yhteydessä PSTH:in kaikissa työaikaan liittyvissä asioissa.**

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

---

### *5.1 Työaikalainsäädäntö*

Työaikaa määrittävä yleislaki on työaikalaki, jota sovelletaan työsopimukseen perustuvaan työhön. Työaikalain tarkoitus on työntekijän suojeleminen. Lakia ei sovelleta perheenjäsenen tekemään työhön. Työaikaa voivat tilanteesta riippuen määrittää myös muut lait, kuten laki nuorista työntekijöistä ja laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta. Tässä oppaassa työaikaa käsitellään 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. Vaikka työsuhteen osapuolet kirjaisivat työsopimukseen omasta mielestään joustavia ja toisen osapuolen toiveet ja tarpeet huomioivia työaikoja, ei niitä noudateta, mikäli sovitut työajat ovat työaikalain vastaisia.

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

#### *5.1.1 Mikä on työaikaa?*

Työaikaa 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 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. Tämä tarkoittaa sitä, että välillä työnantaja voi teettää työntekijällä kuusipäiväistä työviikkoa, kunhan viikoittainen työaika lopulta tasoittuu. Viikkoleposäännös estää teettämästä työtä toistuvasti kuutena päivänä viikossa.

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

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

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

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

---

## 5.3 Säännöllisen työajan ylittäminen

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

Mikäli myönnetty avustajatuntimäärä ei ole riittävä, voi vammainen henkilö hakea lisää henkilökohtaisen avun tunteja kirjallisella hakemuksella, joka toimitetaan vammaispalveluihin. Hakemuksesta tulee ilmetä muuttunut tilanne ja syy suuremmalla tuntimäärälle.

### 5.3.1 Lisä- ja ylityö

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä pisintä lainmukaista säännöllistä työaika. 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 viikkotyöaika.

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.

Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

### *5.3.2 Työntekijän suostumus*

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.

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

### *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 ylittävältä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

**Kaupunki 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.

---

## *5.4 Sunnuntaityö*

Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä, jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa. **Korvaus siitä maksetaan kaupungin kautta vain jos sosiaalityöntekijä on antanut siitä myönteisen päätöksen.**

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos sunnuntaina tehty työ on lisäksi yli- tai lisätyötä, on palkkaan lisättävä myös lisä- tai ylityöstä maksettava korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntaityöstä maksettava korotettu palkka on maksettava rahana, sitä ei voi vaihtaa vapaaseen.

Kaupunki korvaa sunnuntaityökorvaukset vain, mikäli näin todetaan yksilöllisin perustein tehdyssä vammaispalvelupäätöksessä. Työtuntilistoista tulee näkyä, onko avustaja työskennellyt sunnuntai-päivinä ja mikä on sunnuntaityötuntien määrä.

Sunnuntaityötä on sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehty työ. Työaikalain 33 §:n mukaan sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella sovittu taikka jos työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa. Sunnuntaityökorvausta maksetaan sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä.

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.

---

## 5.5 Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 06:n välisenä aikana, on yötyötä.

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

Henkilökohtaisen avustajan työnantaja ei saa teettää yötyötä automaattisesti, sillä henkilökohtaisen avustajan työ ei ole työaikalain yötyöluettelossa. Ellei avustajan työtä tehdä vuorotyönä, on työnantajan pyydettävä aluehallintoviraston lupa yötyöhön.

---

## 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.

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 tupakkoinnin työpaikalla.

### *5.6.2 Vuorokausilepo*

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

Työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan vuorokausilevosta poiketa tilapäisesti, enintään kuitenkin kolmen (3) peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Syitä tilapäiseen poikkeamiseen ovat mm: jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa; jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka ovat kaukana toisistaan. Jos vuorokausilepoa on lyhennetty tilapäisesti, on lepoajan kuitenkin oltava vähintään viisi (5) tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuukauden kuluessa.

### *5.6.3 Viikoittainen vapaa-aika ja siitä poikkeaminen*

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme (3) tuntia, voidaan viikoittaisesta vapaa-ajasta poiketa.

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan, suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, voidaan viikoittaisesta vapaa-ajasta poiketa.

Työntekijälle on korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa menetetyn viikkovapaan verran. Työaika on lyhennettävä viimeistään kolmen (3) kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös rahakorvauksena. Rahakorvaus on perustuntipalkka niiltä työtunneilta, joiden osalta viikkolepojako (35 tuntia viikossa) keskeytyy. Viikkolepokorvaus maksetaan siis mahdollisten ylityö- ja sunnuntai-työkorvausten lisäksi.

---

## *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. **Kaupunki korvaa vain lakisääteisten palkallisten vapaapäivien kustannukset.**

---

## 5.8 Työajanseuranta ja määräysten noudattaminen

### 5.8.1 Työvuoroluettelo

**Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista.** Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

**Työvuoroa ei voi mistään syystä vaihtaa samana päivänä ilman 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 PSTH:lle kuukausittain neljä (4) pankkipäivää ennen palkkapäivää** (lauantai ja sunnuntai eivät ole pankkipäiviä). 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.

Työnantajan on säilytettävä työaikakirjanpito vähintään kanneajan päättymiseen asti. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työvuoroluetteloiden ja työaikakirjanpidon työntekijää koskevista merkinnöistä. **Kirjanpitovelvollisuudesta huolehtii PSTH.**

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

### 5.8.3 Kanneaika

Kanne on pantava vireille kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jona aikana oikeus korvaukseen syntyi. Jos työsuhde on päättynyt ennen kuin työaikasaatavat on maksettu, kanne tulee nostaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

### 5.8.4 Rangaistussäännökset

Työnantaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työaikalain säännöksiä tai määräyksiä, voidaan tuomita *työaikaerikkomuksesta* sakkoon.

**Kaupunki ei korvaa** mahdollisia sakkorangaistuksia vammaiselle henkilölle.

# 6

## Palkanmaksu

---

### **PSTH hoitaa kaupungin valtuuttamana kaikki palkanmaksuun liittyvät asiat.**

PSTH huolehtii työntekijän palkanmaksusta työnantajan puolesta. Tämän edellytyksenä on, että

- työnantaja on antanut PSTH:lle valtakirjalla oikeuden hoitaa palkanmaksu
- työnantaja toimittaa yhden kappaleen työsopimuksesta tai kirjallisen selvityksen työsopimuksen sisällöstä työsuhteen alkaessa
- työnantaja toimittaa tunti- ja kuukausittain viimeistään neljä (4) pankkipäivää ennen palkkapäivää (lauantai ja sunnuntai eivät ole pankkipäiviä)
- tunti- ja kuukausittain sekä työnantajan että työntekijän allekirjoittama
- tunti- ja kuukausittain tai kahdesti kuussa

**Palkanmaksupäivät** ovat kuukauden 15. päivä ja viimeinen arkipäivä.

---

### *6.1 Palkka*

Palkan määräytymisen peruste on henkilökohtaisen avustajan palkkakustannusten korvaamisperusteeksi KVTES liitteen 14 3 § Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävien palkkahinnoittelun (04PER010) mukainen palkkahinnoittelu. Tuntijakaja on 163. Korvattava tuntipalkka on 10,38 €/tunti. Korvaamisperusteet tulevat voimaan 1.1.2015 alkaen. Siihen asti korvattava tuntipalkka on 10,30 €/tunti.

Avustajat, joiden työnantaja kuuluu Heta-liittoon, saavat palkkaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, jos työnantaja on toimittanut kuitenkin jäsenmaksusta PSTH:lle.

**Palkka korvataan enintään vammaispalvelujen päätöksen mukaisesti**, päätöksessä ilmoitettujen kokonaistuntimäärän, viikonpäivien ja vuorokaudenaikojen mukaiselta työajalta.

---

### *6.2 Lakisääteiset maksut ja sunnuntaityökorvaukset*

Kaupunki korvaa työnantajalle kuuluvat lakisääteiset maksut ja korvaukset. Lakisääteisiä maksuja ja korvauksia ovat sosiaaliturvamaksut, työeläkemaksut, lakisääteiset työterveyshuollon maksut sekä pakolliset tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksut.

Kaupunki korvaa sunnuntaityökorvaukset vain, jos näin todetaan yksilöllisin perustein tehdyissä vammaispalvelupäätöksessä. Työtuntilistoista tulee näkyä, onko avustaja työskennellyt sunnuntai- ja viikonpäivinä 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 mainittuina päivinä tai jos siitä on työsopimuksella 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. Ennen 1.10.2010 tehdyt lauantaityökorvauksen myöntämistä koskevat avustajapäätökset jäävät kuitenkin voimaan. Korvauksen ulkopuolelle jäävät myös sinänsä muutoin lakisääteiset ylityökorvaukset. 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.

---

### *6.3 Muut kustannukset*

Mikäli työntekijän työedellyttää 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 pääsääntöisesti vain selvitystä ja kuitteja vastaan.



# 7

## Vuosiloma

---

**PSTH seuraa työntekijän lomaoikeutta. Työntekijä tai työnantaja voi tarkistaa lomaoikeuden PSTH:lta.**

**Työnantaja voi olla yhteydessä PSTH:in kaikissa työntekijän vuosilomaan liittyvissä asioissa.**

Työntekijällä on vuosilomalain nojalla oikeus saada vuosilomaa kaksi (2) arkipäivää jokaista täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti tai vastaavasti kaksi ja puoli (2,5) arkipäivää, jos työsuhde 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, jouluaattoa, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Lauantait ovat lomapäiviä.

---

### *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 vuosilomalaisissa 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)
- työntekijän sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut poissaolo, kuitenkin enintään yhteensä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- 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 §).

### *7.1.1 35-tunnin ansaintasääntö*

Osa-aikaisen työntekijän vuosiloma määräytyy usein 35-tunnin ansaintasäännön perusteella. Edellä mainitusta pääsäännöstä poiketen, jos työntekijä työsopimuksensa mukaan on työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työpäivää sisältävää kalenterikuukautta, tai vain osa kuukaudesta sisältää 14 työpäivää, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi 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. millaisiksi työehdot ovat tosiasiallisesti muodostuneet.

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

---

## *7.2 Vuosiloman pituus*

Kumpaakin edellä mainittua ansaintasääntöä sovellettaessa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 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 lomanmääräytymiskuukautta kohti.

Työntekijällä on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, 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 täytenä lomapäivänä.

---

## *7.3 Vuosiloman antaminen ja lomakausi*

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 määräämistä 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 ylittävä lomanosa 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 lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Esim. kesällä 2011 pidettäväksi tarkoitettu loma voidaan sopia annettavaksi jonakin muuna aikana välillä 1.1.2011–30.4.2012.
- 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.
- ansaitun vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä, kun työsuhde 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 ylittävä osa 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 ylittävä osa 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.

Vuosilomapäiviä lasketaan arkipäivät, joita ovat myös lauantapäivät, vaikka ne eivät olisi normaalisti työntekijän työpäiviä. Lomapäiviä ei lueta sunnuntaita tai kirkollisia juhlapäiviä samoin kuin itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Loma-ajalle sattuessaan 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.**

---

## 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.

Kaupunki 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 PSTH:lle.

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 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 työsuhhteessa. 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 työnantajalla ei ole muita, perheen ulkopuolisia työntekijöitä. Mikäli työnantajalla on myös perheen ulkopuolisia työntekijöitä, perheenjäsenen oikeus vuosilomaan ratkeaa tavanomaisesti vuosilomalain yleisten ansaintasääntöjen mukaan. (katso Assistentti-info:n opas: Omainen työnantajana s. 9 [http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/web\\_omainen\\_avustajana\\_2010.pdf](http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/web_omainen_avustajana_2010.pdf))

---

## 7.6 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.

Työnantajan on pidettävä vuosilomalaki ja vuosilomaa koskevat sopimukset työpaikalla työntekijän saatavilla. Työnantajalla 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 työnantaja saa apua PSTH:lta.

# 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 sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen (9) arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhhteissa 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 työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Luotettavana selvityksenä kaupunki 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. Työnantaja on vastuussa siitä, että edellytettävät todistukset vaaditaan työntekijältä. Ilman niitä ei kaupunki korvaa sairausajan palkkaa. Työntekijä vastaa hoitajalla ja lääkärissäkäynnistä aiheutuneista kustannuksista itse.

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

---

### *8.2 Perhevapaa*

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

---

### *8.3 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 lapsen sairaudesta.

---

### *8.4 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. PSTH 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 työsopimus. Sijaisuus on normaali työsuhde, 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. Omaisen toimiminen sijaisena arvioidaan ja hyväksytään tapauskohtaisesti erikseen ja siitä tehdään merkintä päätökseen tai annetaan erillinen päätös. Omainen ei saa sijaisena toimimisesta palkkaa, ellei asiasta ole sovittu ja annettu päätöstä.

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 voidaan hyvällä suunnittelulla järjestää työntekijän kanssa sopien siten, että työntekijän suunniteltu poissaolo on mahdollinen. Myönnetty avustajatunnit eivät kuitenkaan saa kokonaisuudessaan ylityä.

Mikäli työntekijä on yllättäen poissa, eikä sijaista ole voitu palkata, voi vammaisen henkilö olla yhteydessä kaupungin kotihoitoon. Näin varsinkin, jos hän on täysin riippuvainen avustajansa avustakodissaan ja henkilökohtaisissa toimissaan. Jos vammaiselle henkilölle on myönnetty palveluasuminen omaan kotiin, on kotihoito maksutonta. Kaikki joilla on henkilökohtainen avustaja, eivät kuitenkaan ole oikeutettuja palveluasumiseen. Kotihoidosta maksetaan siinä tapauksessa asiakasmaksua.

Mikäli työnantaja ei onnistu palkkaamaan sijaista tai sijaistarve tulee yllättäen, kannattaa olla yhteydessä PSTH:in. Heillä saattaa olla tiedossa työntekijöitä, jotka voisivat ottaa sijaisuuden vastaan.

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.

Kaupunki ottaa palvelusetelin käyttöön henkilökohtaisessa avussa 1.8.2015 alkaen. Asiakas voi olla yhteydessä vammaispalveluihin keskustellakseen ja saadakseen mahdollisen päätöksen sijaistarpeiden järjestämisestä palvelusetelillä.

Kaupunki haluaa kehittää sijaisjärjestelyjen mahdollisuuksia ja tapoja ja ottaa mielellään vastaan uusia ajatuksia ja ideoita sijaisjärjestelyistä. Ota yhteys vammaispalvelujen sosiaalityöntekijään, jotta ideoita voidaan pohtia yhdessä.





# 10

## Vakuutukset

---

**Kaupunki korvaa** vain henkilökohtaisen avustajan työnantajan **lakisääteisten vakuutusten sekä ryhmähenkivakuutuksen kustannukset**, jotka PSTH hoitaa keskitetysti. Työnantajan ei siis tarvitse itse huolehtia lakisääteisistä vakuutuksista. Kaupunki ei korvaa muiden vapaaehtoisten vakuutusten kustannuksia.

**Kaikissa vakuutuksiin liittyvissä asioissa työnantaja voi olla yhteydessä PSTH:in.**

---

### *10.1 Lakisääteiset vakuutukset*

Työnantajalle lakisääteisiä vakuutuksia ovat:

- *Työntekijän eläkevakuutus TyEL* (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.)
- *Tapaturmavakuutus*. Työtapaturmavakuutus on pakollinen, kun työnantajan palveluksessa on työsuhteinen työntekijä/työntekijöitä kalenterivuoden aikana yli 12 päivää. Mikäli työtä aloitettaessa tiedetään 12 päivän rajan ylittyvän, vakuutus on otettava työn alkaessa. Vakuutusyhtiö perii vakuutusmaksun, joka maksetaan etukäteen palkkojen, vakuutusmuodon ja työn riskiä kuvaavan maksukertoimen perusteella. Lopullinen maksu suoritetaan työn päätyttyä, kun vakuutusyhtiö on saanut palkkailmoituksen.

Jos avustaja on perheenjäsen, on hänen vakuutusturvansa tuntuvasti huonompi kuin perheen ulkopuolisten työntekijöiden. Tapaturmavakuutuslaki ei koske työntekijää, joka elää vakinaisesti työnantajan taloudessa ja on hänelle tai hänen aviopuolisolleen sukua suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa tai on hänen ottolapsensa tai -vanhempansa tai jonkun edellä tarkoitetun puoliso. Tällöin on syytä tiedustella mahdollisuutta ottaa hänelle *vapaaehtoinen tapaturmavakuutus*. On huomattava, että tällöin ei ole kysymys lakisääteisestä maksusta, joten kunta ei korvaa vakuutuksen ottamisesta aiheutuneita maksuja.

- *Työttömyysvakuutusmaksu* (Työttömyysvakuutus koostuu kahdesta eri osasta; työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksusta.) Työttömyysvakuutus on pakollinen tapaturmavakuutuksen liitännäisvakuutus. Maksua ei peritä alle 17-vuotiaista eikä yli 65-vuotiaista työntekijöistä. Maksuilla rahoitetaan ansiosidonnaisia päivärahoja, erorahoja, työeläkelisiä, palkkaturvaa jne. Työttömyysvakuutusmaksut vahvistetaan vuosittain lain määräämällä tavalla.

---

## 10.2 Suositeltavat vapaaehtoiset vakuutukset

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

- *Ryhmähenkivakuutus*, jonka kaupunki 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 kunnan 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 tuotamus.
  - 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 PSTH:in kaikissa työterveyshuollon järjestämiseen liittyvissä asioissa.**

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. 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.

Porvoolaisten henkilökohtaisten avustajien työterveyshuolto on järjestetty Kuninkaantien työterveydessä. PSTH solmii työnantajan puolesta sopimukset jokaisen työnantajan osalta erikseen. Kaupunki korvaa ainoastaan henkilökohtaisten avustajien **lakisääteisen työterveyshuollon**. Mikäli työnantaja haluaa ostaa työterveyshuoltopalveluita toiselta palveluntuottajalta, korvaa kaupunki työterveyshuollon kustannukset enintään Kuninkaantien työterveyden taksojen mukaisesti.

Mikäli työnantaja asuu Porvoon ulkopuolella siten, että työntekijä ei voi kohtuullisen matkan päästä käyttää Kuninkaantien työterveyden palveluja, tulee työnantajan solmia työterveyshuoltoa koskeva sopimus paikallisen työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa ja toimittaa siitä tieto vammaispalveluille.

### **Kuninkaantien työterveyden yhteystiedot:**

Tekniikankaari 1 A, 06100 Porvoo	etunimi.sukunimi@porvoo.fi
ajanvaraus klo 8-16	(019) 520 4693
terveydenhoitajan neuvontapuhelin klo 8-11	(019) 520 4694

---

### *11.1 Työterveyshuollon sisältö*

Lakisääteiseen eli ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon sisältyy:

- työpaikkaselvitys
- lakisääteiset terveystarkastukset yötyötä 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. PSTH hoitaa kyseisen sopimuksen solmimisen henkilökohtaisen avustajan työnantajan puolesta saatuaan työnantajalta valtakirjan siihen. Sopimus tulee pitää työntekijän nähtävillä työpaikalla.

---

## *11.2 Kustannukset ja korvaukset*

Kaupunki maksaa lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset suoraan työterveyshuoltoa tuottavalle palveluntuottajalle eli Kuninkaantien työterveydelle. Kaupunki toimii siis tässä asiassa sijaismaksajana. Kela korvaa ennaltaehkäisevän palvelun kustannuksista 50–60% ja korvausten hakemisesta huolehtii vammaispalvelut ja PSTH. 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 työterveyshuoltopalveluiden järjestämisestä jonkun toisen työterveyshuoltopalveluntuottajan kanssa. Kela ei korvaa sairaanhoitopalveluita, jos lakisääteinen työterveyshuolto ostetaan eri palveluntuottajalta kuin sairaanhoito. Kela korvaa sairaanhoidosta 50 %. Tarkemmat korvausmenettelyn ohjeet löytyvät Kelan sivuilta.

---

## *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 luullut.

# 12

## Työturvallisuus

---

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 pelastautumiseen liittyvät asiat. Työnantajan ja työntekijän tulee yhdessä arvioida miten työturvallisuutta voidaan edistää ja työtaturmat 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 näkyvällä tavalla
- työnantaja vastaa työntekijän perehdyttämisestä mm. poistumisteiden sijaintiin
- työpaikan jokaisessa kerroksessa pitää olla palovaroitin alkavaa 60m<sup>2</sup> kohti
- sammutuspeite, suositeltava koko vähintään 180 x 120 cm
- vaahtosammutin, suositeltava koko vähintään 6 litraa
  - Vaahtosammutinta käytettäessä näkyvyys palavaan kohteeseen pysyy hyvänä ja toiminta-aika on n. kaksinkertainen verrattuna samankokoiseen jauhesammuttimeen. 6 litran vaahtosammutin tyhjenee n. 30 sekunnissa. Vaahdon siivoaminen 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 tarvittavat lääkkeet tai ensiapuvälineet.

Työturvallisuudesta on säädetty tarkemmin muun muassa työturvallisuuslaissa ja koneturvallisuutta koskevassa ohjeistuksessa.

Hätänumero	112
Myrkytyskeskus	(09) 471 977

---

## 12.1 Työtapaturmat

Työtapaturmista säädetään tapaturmalaisissa. 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 sattuessa työntekijän tulee ilmoittaa siitä heti työnantajalle ja hakeutua hoitoon. Työnantajan tulee ilmoittaa siitä välittömästi PSTH:lle. PSTH hoitaa viranomaisveloitteet tilanteen mukaan. Vakavista tapaturmista tulee ilmoittaa poliisiviranomaisille ja aluehallintovirastolle. Kaupunki 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 porvoolainen vammaisen henkilö tai hänen edustajansa voi olla yhteydessä PSTH:in kaikissa lomauttamista koskevissa asioissa.**

**Työnantajan tulee lomauttaa avustajansa esim. laituskuntoutuksen ajaksi tai joutuessaan sairaalahoitoon. 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.

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 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. **PSTH avustaa työnantajana toimivia henkilöitä lomautusilmoituksen laatimisessa ja antamisessa.**

Pääsääntöisesti avustajan lomauttamisen edellytykset täyttyvät, jos työnantaja lähtee laituskuntoutusjaksolle tai joutuu sairaalahoitoon. **Kaupunki ei korvaa avustajan palkkaa ennakolta tiedossa olevan laitoshoidon ajalta.** Ennakkoselvitystä ja lomautusilmoitusta ei ole kuitenkaan mahdollista antaa ennakkoon, jos työnantaja joutuu esimerkiksi äkillisesti ja ennalta arvaamatta sairaalahoitoon. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus 14 päivän lomautusilmoitusaikaa vastaavan ajan palkkaan. Tällaisissa tilanteissa kunta on velvollinen korvaamaan palkan tuolta ajalta. Epäselvyyksien välttämiseksi työsuhteessa 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 PSTH. 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 PSTH:in kaikissa työsuhteen päättämiseen 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 *irtisanomisajan kuluttua*, kun taas **purkamisessa** työsuhde päättyy *välittömästi*.

**Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työsuhdetta ei päätetä laittomin perustein. Hän saa asiassa apua PSTH:lta 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.**

---

### *14.1 Irtisanominen*

**Työnantajana toimivan vammaisen henkilön tai hänen edustajansa tulee konsultoida PSTH:ta työntekijän irtisanomista koskevissa tilanteissa. Työnantaja saattaa joutua itse korvausvastuuseen, jos irtisanominen tapahtuu laittomin perustein.**

**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 sovitun 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 työntekoaikojen olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteiden 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 aina kirjallisesti tai muuten todisteellisesti. Varoitusilmoitukseen voi esimerkiksi vaatia työntekijän kuittauksen tai se voidaan antaa todistajan läsnä ollessa, taikka lähettää se sähköpostitse tai kirjattuna kirjeenä. On huomattava, että huomautus ei ole tässä tarkoitettu varoitus. 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

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. Työnantaja saa vähentää tämän lopputilistä, mutta vain siltä osin kun se ei ylitä ulosmittauksessa käytettävää suojaosuutta.

---

## 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 vammaisen ei saa enää kunnalta korvausta avustajan palkkaamiseksi tai avustajan työtä ole enää tarjolla esimerkiksi sen vuoksi, että työnantaja joutuu jatkuvaan laitoshoidon. Tilapäisen työn vähenemisen vuoksi työnantaja ei voi irtisanoa työsopimusta, mutta voi lomauttaa työntekijän enintään 90 päivän ajaksi.

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

---

## 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. Kaupunki korvaa kuitenkin palkan enintään 14 päivältä.

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 PSTH:ta työsopimuksen purkamista koskevissa 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 pituista 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.

---

## *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. Kuulemisvelvoite ei koske tilannetta, jossa työsopimusta voidaan pitää purkautuneena. Kuulemistahan ei voi järjestää, jos työntekijä ei ole tavoitettavissa.

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

### *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.

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

# 15

## Työtodistus

---

**Työnantaja voi olla yhteydessä PSTH:in 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 päättymisen 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 pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen lakkaamisesta.

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

# 16

## Yhteystiedot, linkit ja mallilomakkeet

---

### *16.1 Yhteystiedot*

**Porvoon vammaispalvelujen toimisto**  
Askolinintie 1, 06100 Porvoo

(019) 520 3268  
Fax (019) 520 3212  
s-posti [etunimi.sukunimi@porvoo.fi](mailto:etunimi.sukunimi@porvoo.fi)

**Porvoon seudun työnhakijat ry PSTH**  
Kaivokatu 37, 06100 Porvoo

(019) 524 3411  
[palkat.tyonhakijat@co.inet.fi](mailto:palkat.tyonhakijat@co.inet.fi)  
[www.porvoontyonhakijat.com](http://www.porvoontyonhakijat.com)

**Kuninkaantien työterveyshuolto**  
Tekniikankaari 1 A, 06100 Porvoo  
ajanvaraus klo 8-16  
terveydenhoitajan neuvontapuhelin klo 8-11

s-posti [etunimi.sukunimi@porvoo.fi](mailto:etunimi.sukunimi@porvoo.fi)  
(019) 520 4693  
(019) 520 4694

---

### *16.2 Hyödyllisiä linkkejä*

Assistentti.info  
Ajantasainen lainsäädäntö  
Henkilökohtaisten avustajien työntajien liitto  
Kela

[www.assistentti.info](http://www.assistentti.info) > aineistot > oppaat  
[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)  
[www.heta-liitto.fi](http://www.heta-liitto.fi)  
[www.kela.fi](http://www.kela.fi)

---

### *16.3 Mallilomakkeet*

Työsopimusmalli  
Työvuorolista (suunnitellut työvuorot)  
Tuntilista (toteutuneet tunnit)  
Valtakirjamalli