



Viittomakielen tulkkien palkka- ja muut työsuhteen ehdot

kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhteessa
1.1.2019–31.3.2020

Viittomakielen tulkkien palkka- ja muut työsuhteen ehdot

kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhteessa
1.1.2019–31.3.2020


Akavan Erityisalat AE ry ja Suomen Viittomakielen Tulkit ry ovat antaneet tämän suosituksen kuukausipalkkaisten viittomakielen tulkkien palkka- ja muista työsuhteen ehdoista.


Lisätietoja suosituksesta saa osoitteesta info@tulkit.net. Suomen Viittomakielen Tulkit ry ja Käännösalan asiantuntijat KAJ ry yhdistyvät 1.1.2019 Kieliasiantuntijat ry:ksi. Lisätietoja suosituksesta saa myös osoitteesta toimisto@kieliasiantuntijat.fi

Suositus on annettu ajalle 1.1.2019 – 31.3.2020.


Helsingissä 20. päivänä joulukuuta 2018.

SUOMEN VIITTOMAKIELEN TULKIT RY


Emilia Norppa
puheenjohtaja

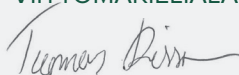

Marjo-Leea Alapuranen
varapuheenjohtaja

AKAVAN ERITYISALAT AE RY


Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja


Tuire Torvela
lakimies

VIITTOMAKIELIALAN TULKKAUSPALVELUN TUOTTAJAT RY


Tuomas Rissanen
varapuheenjohtaja

Suositus työsuhteen ehdoista viittomakielialalla

I Suosituksen ulottuvuus

1 § Soveltamisala

1. Tätä suositusta sovelletaan yksityisten viittomakielialan yritysten, yhdistysten ja säätiöiden palveluksessa oleviin kuukausipalkkaisiin viittomakielen tulkkeihin.

II Työsuhde

2 § Työsuhteen alkaminen

1. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
2. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.
3. Mikäli määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä tai mikäli ilman perusteltua syytä on tehty toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana.
4. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuu-

kauden pituisesta koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

3 § Työsuhteen päättyminen

1. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajan noudattama irtisanomisaika on:
 - 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4, mutta enintään 8 vuotta
 - 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8, mutta enintään 12 vuotta
 - 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.
2. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.
3. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työsuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen sovittu.
 4. Irtisanominen on suoritettava kirjallisesti tai muuten todistettavasti.

III Työaika

4 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.
2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Työajan tulee ta-soittua keskimäärin 37,5 tunniksi viikossa enintään neljän viikon aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 45 tuntia.
3. Työaikaan sisältyvien tulkkaus- ja opetustuntien määrä voi olla enintään 30 tuntia viikossa.

Asioimistulkkauksessa tulkkaus-tunti käsittää tulkkaukseen käytetyn ajan ja matka-ajan säännöllisen työajan sisällä. Opiskelutulkkauksessa tulkkaustunti käsittää oppitunnit välitunteineen.

Jos valmistautumisajasta on sovittu, se on työaikaa.

4. Työntekijällä on oikeus 1/2 tunnin pituiseen ruokataukoon niinä työpäivinä kun työpäivän pituus on yli kuusi tuntia. Työntekijän saadessa poistua ruokatauon aikana työpaikalta, ruokataukoa ei lueta työaikaan.

Mikäli työntekijän työ on luonteeltaan sellaista, ettei ruokatauon pitäminen ole mahdollista, on hänelle annettava tilaisuus ruokailla työn aikana. Tämä aika on työaikaa.

5. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä (pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, joulupäivä, tapaninpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen), vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joului- tai juhannusaatto muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää sanotun päivän työaikaa vastaavalla määrällä.

5 § Viikoittainen ja vuorokautinen lepoaika

1. Viikkolepo on vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika. Viikkolepo pyritään sijoittamaan sunnuntain yhteyteen.
2. Jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana työntekijällä on oltava vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

6 § Paritulkkaus

Tulkkaus pyritään järjestämään paritulkkauksena, kun kyseessä on vaativan tason tulkkaus, kun tulkkaus kestää yli 2 tuntia tai kun kyseessä on opiskelutulkkaus toisen asteen teorialunneilla tai korkeakouluissa.

Vaativan tason tulkkaukset ovat tyypillisesti tilanteita, jotka tulkin työkokemuksesta riippumatta kuormittavat henkisesti ja kognitiivisesti erityisen paljon. Tällaisia ovat esimerkiksi terapia-, kongressi-, seminaari-, vieraan kielen-, teatteri- ja oikeustulkkaus.

7 § Lisä-, yli ja sunnuntaityö

1. Lisätyötä on työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana.

2. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä tunnilta.
3. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lainmukaisen enimmäistyöajan tai työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi vuorokaudessa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
4. Viikoittaista ylityötä on työ, jota tehdään lainmukaisen enimmäistyöajan tai työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi viikossa ja siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
5. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä, juhannuspäivänä, itsenäisyyspäivänä ja uudenvuoden päivänä tehtyä työtä (klo 00.00–24.00), maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntai-työkorotuksena yksinkertainen perustuntipalkka.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös lauantaina klo 18.00 jälkeen tehdystä työstä.

6. Ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta.
7. Työntekijän suostumuksella voidaan lisä- ja ylityö korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana.

8 § Iltta- ja yötyölisä

1. Kello 18.00–22.00 välisenä aikana tehty työ on iltatyötä. Iltatyöstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi kultakin tehdyltä tunnilta 15 %:n suuruinen iltatyölisä henkilökoh- taisesta tuntipalkasta. Ylityön ajalta maksetaan ylityöprosentilla korottamaton iltatyölisä.
2. Kello 22.00–06.00 välisenä aikana tehty työ on yötyötä. Yötyöstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi kultakin tehdyltä tunnilta 30 %:n suuruinen yötyölisä henkilökoh- taisesta tuntipalkasta. Ylityön ajalta maksetaan ylityöprosentilla korottamaton yötyölisä.

9 § Lauantaityölisä

Lauantaina klo 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi kultakin tehdyltä tunnilta 25 %:n suuruinen lauantaityölisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Lauantaina klo 18.00 jälkeen tehdys- tä työstä maksetaan sunnuntaityö- korvaus.

Ylityön ajalta maksetaan ylityöpro- sentilla korottamaton lauantaityölisä.

10 § Vaativan työn lisä

Vaativan työn lisä maksetaan vaa- tivan tason tulkkauksesta. Vaativan tason tulkkaukset ovat tyypillisesti tilanteita, jotka tulkin työkokemuk- sesta riippumatta kuormittavat henkisesti ja kognitiivisesti erityisen paljon. Tällaisia ovat esimerkiksi terapia-, kongressi-, seminaari-, teatteri- ja oikeustulkkaus.

Vaativan työn lisä maksetaan myös, kun kyseessä on toisen kotimaisen tai muun vieraan kielen tulkkaus.

Vaativan työn lisänä maksetaan koko ajalta muun kyseiseltä ajalta maksettavan palkan lisäksi 25 %:n suuruinen lisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Ylityön ajalta makse- taan ylityöprosentilla korottamaton lisä.

11 § Varallaolo

Jos työntekijän on sopimuksen mu- kaan oltava ennalta sovittua tarkoit- usta varten niin, että hänet voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle

kultakin varallaolotunnilta 50 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Varallaoloaikaa ei lueta työajaksi.

Varallaolosta sovitaan aina erikseen. Varallaoloajaksi ei lueta sitä aikaa, minkä työntekijä on normaalisti ilmoittanut olevansa käytettävissä töiden vastaanottamista varten.

12 § Hälytyskorvaus

Jos työntekijä kutsutaan töihin vapaa-aikana maksetaan hänelle hälytyskorvauksena 20 €. Hälytyskorvausta ei makseta, jos työntekijä kutsutaan töihin aikana, jona hänen on etukäteen ilmoittanut olevansa käytettävissä tai kun kyseessä on varallaolo.

IV Palkkaus

13 § Kuukausipalkat

1. Vähimmäiskuukausipalkat

Vähimmäiskuukausipalkat 1.1.2019 lukien ovat:

2 v	4 v	7 v	10 v	15 v	yli 15 v
2 341 €	2 458 €	2 581 €	2 697 €	2 805 €	2 889 €
2 364 €	2 482 €	2 606 €	2 723 €	2 832 €	2 917 €

Kokemuslisät

2. Työntekijälle maksetaan kokemusvuosilisää 2, 4, 7, 10 ja 15 kokemusvuosilisään oikeuttavan vuoden jälkeen. Kokemuslisäprosentit ovat 5 %, 5 %, 4,5 %, 4 % ja 3 % laskettuna edellisestä kokemusvuosilisällä korotetusta palkasta.
3. Kokemusvuosilisään oikeuttavana aikana pidetään työssäoloaikaa, jonka työntekijä on ollut oman työnantajan työssä sekä sellaisessa muun työnantajan työssä, missä työ on ollut samankaltaista ja säännöllinen työaika on keskimäärin ollut vähintään 15 tuntia viikossa.
4. Korkeakouluopinnot, joista on hyötyä kaikessa tulkin työssä, oikeuttavat yhteen kokemusvuoteen. Tällaisia tutkintoja ovat kaikki kieliin liittyvät tutkinnot, tulkkauksen ja käännösalan tutkinnot ja viestinnän tutkinnot. Jokainen tutkintoaste oikeuttaa yhteen lisäkokemusvuoteen.

14 § Muut palkkamääräykset

1. Palkka maksetaan kunkin kuukauden viimeinen päivä, ellei toisin sovita.
2. Kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhteessa tuntipalkanjakaja on 158 ja päiväpalkanjakaja on 21.
3. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita.

IV Poissaolot

15 § Työntekijän sairastuminen

1. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajalta palkkaa, jos työntekijä on sairastumisen tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä ja työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella.
2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Sairausajan palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

- työsuhde on kestänyt alle 1 kk:n, 50 % palkasta sairastumispäivästä ja 9 seuraavalta arkipäivältä
 - työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, mutta alle 3 vuotta, täysi palkka neljän viikon ajalta
 - työsuhde on kestänyt vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, täysi palkka viiden viikon ajalta
 - työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta, täysi palkka kuuden viikon ajalta
 - työsuhde on kestänyt vähintään 10 vuotta, täysi palkka kahdeksan viikon ajalta.
4. Työnantaja toteuttaa sairausajan palkan maksamisen joko siten, että työnantaja maksaa palkan työntekijälle ja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen tai siten, että työnantaja maksaa palkan sairausvakuutuslain karenssipäiviltä ja tämän jälkeisiltä päiviltä työnantaja maksaa päiväpalkan ja sairausvakuutuslain perusteella suoritettavan päivärahan erotuksen.
 5. Jos sairausvakuutuslain tarkoittama päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan lakisääteistä pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä

16 § Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työnantaja maksaa työntekijälle äitiysvapaan ajalta palkan kolmelta kuukaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti yhdeksän kuukautta välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista.
3. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha tai isyysraha tai maksettua palkkaa vastaava osa niistä.

17 § Tilapäinen hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen talouudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää. Lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

2. Työntekijälle maksetaan palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta 3 työpäivältä.
3. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.
4. Palkan maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitetun poissaolon ajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin mitä työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

18 § Tilapäinen poissaolo

Sairaus

1. Työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen palkattomaan poissaoloon perheessä sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta. Tällaisen poissaolon vuoksi ei työntekijän vuosilomaetuja vähennetä.

Kuolema ja hautajaiset

2. Työntekijälle järjestetään mahdollisuus lyhyeen tilapäiseen poissaoloon, joka johtuu lähimaisen kuolemasta ja hautajaisista. Tällaisen poissaolon takia ei työntekijän palkkaa ja vuosilomaetuja vähennetä.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

3. 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. Tällaisen poissaolon ajalta työntekijä ei ole oikeutettu palkkaan.

V Vuosiloma ja lomarahaa

19 § Vuosiloma

1. Työntekijän oikeus vuosilomaan ja lomakorvaukseen määräytyy vuosilomalain ja jäljempänä olevien määräysten mukaan.

2. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosilomalain säännösten mukaisesti.
3. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus yhtä monelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kuin hän on ansainnut vuosilomaa ja joilta hän työsuhteen päättymiseen mennessä ei ole lomaa tai lomakorvausta saanut.

20 § Lomarahaa

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % tämän suosituksen mukaisen vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

VI Muut määräykset

21 § Matkakustannukset ja päivärahat

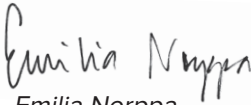
Matkakustannusten korvaamisessa ja päivärahojen maksamisessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä matkakustannusten korvaamisesta.

22 § Suosituksen voimassaolo

Tämä suositus on voimassa 1.1.2019 – 31.3.2020.

Helsingissä 20. päivänä joulukuuta 2018.

SUOMEN VIITTOMAKIELEN TULKIT RY



Emilia Norppa
puheenjohtaja



Marjo-Leea Alapuranen
varapuheenjohtaja

AKAVAN ERITYISALAT AE RY



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja



Tuire Torvela
lakimies

VIITTOMAKIELIALAN TULKKAUSPALVELUN TUOTTAJAT RY



Tuomas Rissanen
varapuheenjohtaja

Suomen Viittomakielen Tulkit

Kieliasiantuntijat

Pohjoisesplanadi 21 B, 3. krs
00100 Helsinki
toimisto@kieliasiantuntijat.fi
www.kieliasiantuntijat.fi

Akavan Erityisalat

Maistraatinportti 4 A, 6. krs
00240 Helsinki
www.akavanerityisalat.fi

Viittomakielialan Tulkkauspalvelun Tuottajat

Opastinsilta 8 E, 4. krs
00520 Helsinki
info@tupatuottajat.fi