



Viittomakielen tulkkien palkka- ja muut työsuhteen ehdot

kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhteessa
1.5.2022–30.4.2024

Viittomakielen tulkkien palkka- ja muut työsuhteen ehdot

kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhteessa
1.5.2022–30.4.2024

Akavan Erityisalat ry ja Kieliasiantuntijat ry ovat antaneet tämän suosituksen kuukausipalkkaisten viittomakielen tulkkien palkka- ja muista työsuhteen ehdoista.

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2 prosenttia ja 1.5.2023 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2 prosenttia.

Lisätietoja suosituksesta saa osoitteesta toimisto@kieliasiantuntijat.fi

Suositus on annettu ajalle 1.5.2022–30.4.2024.

Helsingissä 31. päivänä toukokuuta 2022.

KIELIASIANTUNTIJAT RY



Sivi Seikkula
puheenjohtaja



Hanna Gorschnik
toiminnanjohtaja

AKAVAN ERITYISALAT AE RY



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja



Tuire Torvela
lakimies

Suositus työsuhteen ehdoista viittomakielialalla

I Suosituksen ulottuvuus

1 § Soveltamisala

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 kuukauden 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 sovittun määräajan päättyessä. Määräaikaista työ-sopimusta 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 enin-tään 37,5 tuntia viikossa.
2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Työajan tulee ta-soittaa 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 sään-nöllisen työajan sisällä. Opiskelu-tulkkauksessa tulkkaustunti käsit-tää 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 luon-teeltaan sellaista, ettei ruoka-tauon pitäminen ole mahdollista, on hänelle annettava tilaisuus ruokailla työn aikana. Tämä aika on työaikaa.

5. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä (pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, joulu-päivä, tapaninpäivä, uudenvuo-denpäivä, loppiainen), vapun-päivä, itsenäisyyspäivä, joului-tä juhannusaatto muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää sano-tun päivän työaikaa vastaavalla määrällä.

5 § Viikoittainen ja vuorokautinen lepoaika

1. Viikkolepo on vähintään 35 tun-tia kestävä yhdenjaksoinen lepo-aika. Viikkolepo pyritään sijoitta-maan 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 teoriatunneilla tai korkeakouluissa.

Vaativan tason tulkkaukset ovat tyypillisesti tilanteita, jotka tulkin työkokemuksesta riippumatta kuormittavat henkisesti ja kognitiivisesti erityisen paljon. Tällaisia tilanteita ovat tulkkaus esimerkiksi erikoissairaanhoidon tilanteissa, terapiassa, konferensseissa, seminaareissa, väitöstilaisuuksissa, teatterissa, oikeudessa tai erityistä valmistautumista vaativissa perhejuhlissa (kuten hautajaisissa). Vaativaksi tasoksi katsotaan myös tulkkaus henkilölle, jolla on haasteita kommunikaatio- taidoissa, mediatulkkaus suorissa lähetyksissä ja vaativa työelämä tulkkaus (esim. termistöltään erityinen ammattiala).

Vaativaksi tasoksi katsotaan myös, kun tulkki tulkkaa muulla kielellä kuin jollakin päätyökielellään. Päätyökielet määritellään työsopimuksessa.

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 henkilökohtaisesta 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 henkilökohtaisesta 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 tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvaus.

Ylityön ajalta maksetaan ylityöprosentilla korottamaton lauantaityölisä.

10 § Vaativan työn lisä

Vaativan työn lisä maksetaan vaativan tason tulkkauksesta.

Vaativan tason tulkkaukset ovat tyypillisesti tilanteita, jotka tulkin työkokemuksesta riippumatta kuormittavat henkisesti ja kognitiivisesti erityisen paljon. Tällaisia tilanteita ovat tulkkaus esimerkiksi erikoissairaanhoidon tilanteissa, terapiassa, konferensseissa, seminaareissa, väitöstilaisuuksissa, teatterissa, oikeudessa tai erityistä valmistautumista vaativissa perhetilaisuuksissa (kuten hautajaisissa). Vaativaksi tasoksi katsotaan myös tulkkaus henkilölle, jolla on haasteita kommunikaatio- taidoissa, mediatulkkaus suorissa lähetyksissä ja vaativa työelämä tulkkaus (esim. termistöltään erityinen ammattiala).

Vaativan työn lisää maksetaan myös, kun tulkki tulkaa muulla kielellä kuin jollakin päätyökielistään. Päätyökielet määritellään työsopimuksessa.

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

11 § Varallaolo

Jos työntekijän on sopimuksen mukaan oltava ennalta sovittua tarkoitusta 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 välittömästi töihin vapaa-aikanaan, eikä kyse ole varallaolosta, hänelle maksetaan hälytyskorvauksena seuraavasti: Hälytystyöstä maksetaan vähintään tunnin palkka ja hälytysrahaa seuraavasti:

a) Jos hälytys tulee työajan ulkopuolella eli ajalla, jolloin tulkilla ei ole ns. kalenteri auki tai työntekijän vapaa-päivänä, mutta ennen kello 21.00, maksetaan hänelle 2 tunnin palkkaa vastaava hälytysraha.

b) Jos kutsu on annettu kello 21.00 ja kello 07.00 välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin palkkaa vastaava hälytysraha.

Hälytyskorvausta ei makseta, jos työntekijä kutsutaan töihin aikana, jona hänen on etukäteen ilmoittanut olevansa käytettävissä. Hälytyskorvaus maksetaan myös silloin, jos kutsu töihin tulee esim. viranomaiselta tai ulkopuolisen välityskeskuksen kautta.

13 § Etätulkkkaus

Työnantaja vastaa tulkin etätulkkauspuolelta varustelusta ja hankkii tarpeellisen laitteiston, ohjelmistot, verkkoyhteyden ja muun etätulkkauspuolelta tarvittavan tarpeiston. Jos tulkki itse hankkii etätulkkauspuolelta varustelun, sovitaan korvauksen määrästä erikseen.

IV Palkkaus

14 § Kuukausipalkat

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2 prosenttia ja 1.5.2023 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2 prosenttia.

Vähimmäiskuukausipalkat 1.5.2022 lukien ovat:

0-2 v	2-4 v	4-7 v	7-10 v	10-15 v	yli 15 v
2 492 €	2 617 €	2 748 €	2 872 €	2 987 €	3 077 €

Vähimmäiskuukausipalkat 1.5.2023 lukien ovat:

0-2 v	2-4 v	4-7 v	7-10 v	10-15 v	yli 15 v
2 542 €	2 669 €	2 802 €	2 928 €	3 045 €	3 136 €

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. Kokemuslisään 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 hyötystä kaikessa tulkin työssä, oikeuttavat yhteen kokemusvuoteen. Tällaisia tutkintoja ovat esim. ylempi AMK-tutkinto, kaikki kieliin liittyvät tutkinnot, tulkkaus- ja käännösalan tutkinnot, yhteiskunta-alan ja viestinnän tutkinnot. Tämä määräys ei koske tulkin (AMK) perustutkintoa. Jokainen tutkintoaste oikeuttaa yhteen lisäkokemusvuoteen.

15 § Muut palkkamääräykset

1. Palkka maksetaan kunkin kuukauden viimeinen päivä, ellei toisin sovita.

2. Kuukausipalkkaan perustuvassa työsuhhteessa tuntipalkanjakaja on 158 ja päiväpalkanjakaja on 21.
3. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita.

V Poissaolot

16 § 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.

17 § Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa sekä hoitovapaa (31.7.2022 asti)

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 työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti yhdeksän kuukautta välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista.
3. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen äitiysraha tai maksettua palkkaa vastaava osa niistä.

17a § Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa (1.8.2022 alkaen)

1. Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausvapaaseen, maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivän osalta.
3. Työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainvapaaseen, maksetaan palkka vanhempainvapaan alusta lukien 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta.

4. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on ennen välittömästi ennen raskausvapaan tai vanhempainvapaan alkamista kestänyt yhdeksän kuukautta.
 5. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva raskauspäiväraha ja vanhempainpäiväraha tai maksettua palkkaa vastaava osa siitä.
 6. Edellä mainittuja määräyksiä sovelletaan, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Jos laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 sovelletaan aikaisempia määräyksiä.
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 hoitovapaa

1. Työntekijällä on oikeus saada alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen talouksessaan 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.

19 § 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 lähiomaisen 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.

VI Vuosiloma ja lomarahat

20 § 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.

21 § Lomarahat

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

VII Muut määräykset

22 § Matkakustannukset ja päivärahat

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

23 § Suosituksen voimassaolo

Tämä suositus on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2024.

Helsingissä 31. päivänä toukokuuta 2022.

KIELIASIANTUNTIJAT RY

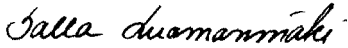


Sivi Seikkula
puheenjohtaja



Hanna Gorschelnic
toiminnanjohtaja

AKAVAN ERITYISALAT AE RY



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja



Tuire Torvela
lakimies

Kieliasiantuntijat

Ratavartijankatu 2 A

00520 Helsinki

www.kieliasiantuntijat.fi

Akavan Erityisalat

Maistraatinportti 4 A, 6. krs

00240 Helsinki

www.akavanerityisalat.fi