



Työehtosopimus 1.2.2026–31.1.2028 Kuukausipalkkaiset työntekijät

Viittomakielialan Osuuskunta Via

Työehtosopimus

I Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan Viittomakielialan Osuuskunta Vian palveluksessa oleviin kuukausipalkkaisiin työntekijöihin.

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisoikeus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.
2. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

II Työsuhde

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä työpaikan luottamusedustajan.
2. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.
3. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti.
4. Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä työ sopimuslain mukaisesti perustellusta syystä, kuitenkin siten, että määräaikainen työ sopimus edellyttää aina perusteltua syytä. Ainoana poikkeuksena noudatetaan pitkäaikaistyöttömiä koskevaa työ sopimuslain (55/2001) 3a pykälää.

Mikäli työ sopimus on tehty ilman perusteltua syytä tai mikäli ilman perusteltua syytä on tehty toisiaan seuraavia määräaikaisia työ sopimuksia, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena.

5. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

4 § Työsuhteen päättymisen, lomautus ja muutosneuvottelu

1. Määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun työntekijän työ päättyy sovitun määräajan päättyessä. Mikäli määräaikaisen työ sopimuksen päättymisajankohta ei sopimusta tehtäessä ole tiedossa, työnantaja pyrkii ilmoittamaan siitä työntekijälle hyvissä ajoin ennen sopimuksen päättymistä.
2. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajan noudattama irtisanomisaika työ sopimuslain mukaan on:
 - 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta
 - 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta, mutta enintään kaksitoista vuotta
 - 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kaksitoista vuotta.
3. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työntekijän noudattama irtisanomisaika työ sopimuslain mukaan:
 - 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.
4. Mikäli määräaikaisessa työ sopimuksessa sovitaan irtisanomismahdollisuudesta, noudatetaan edellä mainittuja irtisanomisaikoja.
5. Työnantaja saa irtisanoa työ sopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.
6. Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti.
7. Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

8. Yhteistoimintalain 3 luvun mukaisissa muutosneuvotteluissa noudatetaan lain 3 viikon neuvotteluajan sijaan 6 viikon neuvotteluaikaa ja 7 päivän neuvotteluajan sijaan 14 päivän neuvotteluaikaa.

III Työaika

5 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa. Säännöllisen työajan ylittävä työ, on lisä- tai ylityötä, joka korvataan rahana tai työntekijän suostumuksella korotettuna vapaa-aikana.
2. Kuukausipalkkaisessa työssä työaikaan sisältyvien tulkkaus-/ opetustuntien määrä siirtymämatkoineen voi säännöllisessä työssä olla enintään 30 tuntia viikossa.
3. Työviikko järjestetään viisipäiväiseksi.
4. Liukuma tarkoittaa sitä, että yksittäinen työntekijä voi sovitussa rajoissa päättää työnsä alkamis- ja päättymisajankohdasta. Kokoaikaisilla työntekijöillä kiinteän työajan pituus on vähintään 3,5 tuntia ja osa-aikaisilla työntekijöillä vähintään 3 tuntia. Kiinteä työaika alkaa viimeistään siitä, kun tulkkaus/ opetustyö alkaa. Muut työt sijoitetaan välittömästi kiinteän työajan yhteyteen.

Vuorokautinen liukuma, lyhennys tai pidennys, voi olla enintään neljä tuntia. Neljän kuukauden seurantajakson päättyessä plustuntien enimmäiskertymä voi olla korkeintaan 40 tuntia ja miinustuntien enimmäiskertymä enintään 20 tuntia. Kertyneitä plustunteja voi pitää vapaana joko yksittäisinä tunteina tai kokonaisina päivinä, elleivät ne muuten tasoitu. Kokonaisten vapaapäivien pitämisestä on sovittava työnantajan kanssa.

5. Viikkolepo on vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen lepoaika. Viikkolepo pyritään sijoittamaan sunnuntain yhteyteen. Jos työntekijää tarvitaan poikkeuksellisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana, hänen työaikaansa tulee lyhentää viimeistään kahden viikon kuluessa viikkolevosta käyttämättä jääneellä ajalla.

Viikkolepo korvataan työaikalain mukaisesti. Viikkolepokorvaus voidaan siirtää työaikapankkiin.

6. Vuorokausilepo tarkoittaa sitä, että jokaisen työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana työntekijällä on oltava vähintään 11 tunnin pituinen

keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää liukuvassa työajassa työntekijän päätäessä työhön tulonsa ja lähtönsä ajankohdasta. Vuorokausilevon tulee tällöin olla vähintään 7 tuntia.

7. Työntekijällä on oikeus 1/2 tunnin pituiseen ruokataukoon niinä työpäivinä, kun työpäivän pituus on vähintään 6 tuntia. Työntekijä saa poistua ruokatauon aikana työpaikalta. Ruokatauko luetaan työaikaan edellyttäen, että yhdenmittainen työaika on vähintään 6 tuntia.
8. Joulukuun ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä. Mikäli työntekijä tekee työtä joulukuun tai juhannusaaton aikana maksetaan normaalin palkan lisäksi tehdyiltä tunneilta yksinkertainen palkka. Matka-aika korvataan kulloinkin voimassa olevan ohjeistuksen mukaan. Valmistautumisajasta on sovittava erikseen.
9. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää sanotun päivän työaikaa vastaavalla määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhät lyhentävät työaikaa työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ja työehtosopimuksessa sovitun työajan mukaisessa suhteessa.

6 § 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. Arkipyhät alentavat 50 %:n ja 100 %:n ylityökynnyksistä kukin säännöllisen vuorokautisen työajan tuntimäärän verran.

6. Sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen perustuntipalkka.

Sunnuntaityökorotus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltäviltä päiviltä sekä juhannusaattoja ja jouluaattoja edeltäviltä päiviltä klo 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä edellyttäen, että sunnuntaina tehdään tulkkausta/opetusta vähintään 2 tuntia.

7. Sunnuntaina tehdystä ylityöstä maksetaan sunnuntaityökorotuksen lisäksi kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
8. Työntekijän suostumuksella voidaan lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Työntekijän pyynnöstä lisätyöpalkka sekä yli- ja sunnuntaityökorvaukset voidaan siirtää työaikapankkiin. Vapaa-aika on annettava kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, mikäli työntekijä sitä vaatii.
9. Mikäli työntekijä sairastuu ylityövapaan aikana ja sairaus kestää yhtäjaksoisesti yli 4 päivää, ei tätä ylittävää aikaa lueta ylityövapaaksi, mikäli työntekijä tätä ilman aiheutonta viivytystä pyytää. Lääkärintodistuksen toimittaminen työnantajalle tulkitaan pyynnöksi siirtää ylityövapaa.
10. Ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta. Tulkkaus-työn yllättäen pitkittyessä voi työntekijä tehdä itsenäisesti päätöksen ylityöiden tekemisestä. Muuta työtä (sähköpostien luku, raportointi, omat projektit jne.) tehdään ylityönä vain työnantajan suostumuksesta.

7 § Ilta- ja yötyölisä

1. Kello 18.00–22.00 välisenä aikana tehty työ on iltatyötä. Iltatyöstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi 25 %: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 40 %:n suuruinen yötyölisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Ylityön ajalta maksetaan ylityöprosentilla korottamaton yötyölisä.

3. Ilta- ja yötyölisät maksetaan toteutuneen mukaan jokaiselta alkavalta vartilta. Ilta- ja yötyölisä voidaan siirtää työaikapankkiin kulloinkin voimassa olevan työaikapankkisopimuksen ehtojen mukaan.

8 § Lauantaityölisä

Lauantaina klo 0.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi 25 %:n suuruinen lauantaityölisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Tätä määräystä sovelletaan, mikäli sunnuntaina tehdään tulkkausta/opetusta vähintään 2 tuntia.

Mikäli sunnuntaina ei tehdä tulkkausta/opetusta vähintään 2 tuntia, maksetaan lauantaityölisä edellä mainitun tavoin klo 0.00–24.00 väliseltä ajalta.

Lauantaityölisää ei makseta, mikäli kyseessä on ylityö.

Lauantaityölisä maksetaan toteutuneen mukaan jokaiselta alkavalta vartilta. Lauantaityölisä voidaan siirtää työaikapankkiin kulloinkin voimassa olevan työaikapankkisopimuksen ehtojen mukaan.

9 § Varallaolo

Jos työntekijän on sopimuksen mukaan oltava tavoitettavissa sovitussa paikassa ennalta sovittua tarkoitusta varten niin, että hänet voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle kultakin varallaolotunnilta 50 % perustuntipalkasta ja muutoin 30 % perustuntipalkasta. Varallaoloaikaa ei lueta työajaksi.

10 § Hälytyskorvaus

Jos työntekijä kutsutaan töihin vapaa-aikanaan, eikä kyse ole varallaolosta, hänelle maksetaan hälytyskorvauksena 25 €. 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 välityskeskityksen kautta.

IV Palkkaus

11 § Palkkaryhmät

Palkkauksen perustana on työtehtävien vaativuus ja työntekijöiden pätevyys. Henkilökohtainen palkka muodostuu palkkaryhmän peruspalkasta, mahdollisesta henkilökohtaisesta palkanosasta, kieli- ja tehtäväkohtaisista lisistä sekä kokemusvuosisisästä.

Tulkkaustilaukset ovat perus-, keski- tai vaativan tasoisia.

Perustason tulkkaus tarkoittaa mm. yleistietoon perustuvaa opiskelutulkkausta, terminologialtaan hankalaakin opiskelutulkkausta opintojen alkaessa, pidemmällä olevaa opiskelutulkkausta, jos tulkki on ollut mukana opintojen alusta asti ja/tai työskentelee parin kanssa. Lisäksi perustason tulkkaus tarkoittaa perusasioimistilanteita, perusterveydenhuoltoa, tavallisimpia harrastuksia (esim. sellaisia, joita on harrastettu peruskoulussa tai lukiossa), viranomaisasiointia (sis. poliisin kanssa asioiminen esim. passinhaussa), tapahtumatulkkausta, turistimatkoja, retkiä, pienimuotoisia tai tulkkille tutun uskontokunnan tilaisuuksia (kaavat osattava). Kuurosokeille tulkkaus voi sisältää aina myös taktiiviittomista.

Keskkitason tulkkaus tarkoittaa mm. kokouksia, sairaudenhoitoa, työelämätkkausta, erityisalojen harrastuksia, opiskelutulkkausta usealla alalla ja usealla opintotasolla, hengellisiä tulkkauksia, tulkkauksia suuremmissa tapahtumissa yleisötkkkina, viranomais-tulkkausta (sis. poliisikuulustelut), teatteri- ja muuta kulttuuritulkkausta, turistimatkojen yleisötkkkausta, retkien yleisötkkkausta ja mediatulkkausta silloin, kun tulkkaustilanteeseen voi valmistautua etukäteen.

Vaativan tason tulkkaus tarkoittaa mm. vieraskielistä opiskelutulkkausta, akateemista opiskelutulkkausta, tieteellisiä seminaareja ja konferensseja, oikeustulkkausta, erikoissairaanhoidon tilanteita esim. terapia-tulkkausta, vaativaa työpaikkatulkkausta, tulkkausta henkilölle, jolla on haasteita kommunikaatioitaidoissa ja mediatulkkausta suorissa lähetyksissä.

Palkkaryhmiä on neljä. Työntekijän taitotaso ja sen mukaiset työtehtävät määrittävät, mihin palkkaryhmään työntekijä kuuluu.

1. ryhmä

Työntekijä kuuluu 1. palkkaryhmään, jos hänellä ei ole kahden vuoden säännöllistä (vähintään 40 tuntia kuukaudessa) työkokemusta tulkkauksesta ja/tai opettamisesta. Työntekijä toimii tulkkina pääsääntöisesti perustason tulkkausissa ja/tai opettajana alkeistason perheopetuksissa. Työntekijä vastaa oman työnsä suunnittelusta yhdessä välityksen kanssa.

2. ryhmä

Työntekijä kuuluu 2. palkkaryhmään, jos hänellä on vähintään kahden vuoden säännöllinen työkokemus tulkkauksesta ja/tai opettamisesta. Työntekijä toimii tulkkina pääsääntöisesti perustason tulkkausissa. Tehtävänkuvasssa voi olla myös alkeistason perhe- tai ryhmäopetusta ja/tai avustavia välitystehtäviä.

3. ryhmä

Työntekijä kuuluu 3. palkkaryhmään, jos hän työskentelee pääsääntöisestikeskitason tulkkausissa. Tehtävänkuvasssa voi olla myös perhe- tai ryhmäopetusta, välitystä ja/tai vertaiskoulutusta.

Työntekijä vastaa oman työnsä suunnittelun lisäksi mahdollisesti myös toimialueen tai työryhmän töiden suunnittelusta. Työntekijä voi vastata uuden tai työhön palaavan työntekijän perehdyttämisestä.

Tehtävänkuvaan tulee kuulua vähintään viisi seuraavista keskitason tulkkaustehtävistä ja/tai valmiuksista:

1. Valmius minkä tahansa ei-akateemisen ja äidinkieli-sen opiskelutulkkauksen vastuutulkiksi (kokemusta useilta opintojen tasoilta ja aloilta)
2. Yleisötkkkaus monipuolisesti
3. Hengelliset tilaisuudet myös yleisötkkkina
4. Viranomaistulkkaukset (esim. poliisikuulustelut)
5. Syvä osaaminen jostakin tulkkaamastaan erityis-alasta (esim. tekniikka, sosiaaliala, urheilu, kulttuuri, taide)
6. Keskitason työelämätkkkaus
7. Keskitason kokoukset ja seminaari
8. Valmius lähteä tulkkaamaan keskitason tilaisuuksia ulkomaille
9. Mediatulkkaus tallennetuissa lähetyksissä tai lähetyksissä, joihin voi valmistautua.

Tai vähintään kolme yllä mainittua tulkkaustehtävää ja lisäksi seuraavia tehtäviä 0–2 niin, että tehtäviä on yhteensä vähintään viisi:

- Keskitason kirjoitustulkkaus vähintään 10 500 merkin kirjoitusnopeudella (Typing Master -testi tmv.)
- Keskitason tulkkaus kuurosokeille ja kuurosokeille tulkkauksen menetelmien laaja hallinta
- Jatkotason perhe- ja ryhmäopetus
- Opettajan pedagogiset opinnot (60 op)
- Itsenäinen työskentely välityksen sijaisena
- Vertaiskoulutus.

4. ryhmä

Työntekijä kuuluu 4. palkkaryhmään, jos hänen tehtävänkuvansa on tulkkausta pääsääntöisesti keski- ja vaativan tason tulkkauksissa. Tehtävänkuva saattaa sisältää myös opetusta, välitystä, koulutusta ja muita vaativia asiantuntijatehtäviä.

Työntekijä vastaa oman työnsä suunnittelun lisäksi mahdollisesti myös alueen tai työryhmän töiden suunnittelusta. Työntekijä voi vastata uuden tai työhön palaavan työntekijän perehdyttämisestä.

Tehtävänkuvaaan tulee kuulua vähintään viisi seuraavista vaativan tasoista tulkkaustehtävistä ja/tai valmiuksista. Tehtävistä vaaditaan vahvaa näyttöä, joka on saatu työkokemuksella, erikoistumisopinnoilla tai muulla erityisellä paneutumisella.

1. Valmius minkä tahansa opiskelutulkkauksen vastuutulkiksi (kokemusta useilta opintojen tasoilta, myös akateemisesta tai vieraskielisestä opiskelutulkkauksesta)
2. Hengelliset tilaisuudet laajasti (herätysliikkeet, muut kuin ev.lut. uskontokunnat)
3. Oikeustulkkaus
4. Tieteelliset seminaarit, konferenssit ja viralliset kokoukset tmv. myös yleisötulkkina
5. Vaativa erikoissairaanhoido (esim. psykoterapia, mielenterveyskuntoutus, saattohoito)
6. Vaativa työelämäntulkkaus (esim. termistöltään erityinen ammattiala, monikielisyys, nopeatempoinen tulkkaus molempiin suuntiin, ryhmätyönohjaus)
7. Asiakasyhteisöihin kiinteästi liittyvien tilaisuuksien yleisötulkkaus (esim. asiantuntijaluennot, kuurojen kulttuuripäivät)
8. Valmius lähteä tulkkaamaan vaativan tason tilaisuuksia ulkomaille
9. Mediatulkkaus (tv, radio ja internet) myös suorissa lähetyksissä.

Tai vähintään kolme yllä mainittua tulkkaustehtävää ja lisäksi seuraavia tehtäviä 0–2 niin, että tehtäviä on yhteensä vähintään viisi:

- Vaativan tason kirjoitustulkkaus vähintään 11 500 merkin kirjoitusnopeudella (Typing Master -testi tmv.)

- Vaativan tason tulkkaus kuurosokeille ja kuurosokeiden tulkkauksen menetelmien laaja hallinta
- Kielten rekisterien ja tulkkaamisen muokkaaminen vastaanottajan erityistarpeiden mukaan (maahanmuuttajat, lapset, vanhukset ja henkilöt, joilla on haasteita kommunikaatioaidoissa)
- Opetuksen muokkaaminen opetettavien erityistarpeiden mukaan (esim. taktiiliopetus tai vaikeasti kehitysvammaisten opetus)
- Opettajan pedagogiset opinnot (60 op)
- Välityksen kaikkien työtehtävien hallinta
- Asiantuntijaluennot, yrityksen sisäinen ja ulkoinen koulutus.

Tehtävänkuvaa voidaan tarkistaa

- työntekijän omasta pyynnöstä
- mikäli työntekijä ei ole käytettävissä niihin tehtäviin, joiden mukaan palkka on määriteltä.

12 § Palkat

Työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.2.2026 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,6 %. Taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2026 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,6 %.

Vähimmäispalkat 1.2.2026

	Palkkaryhmä 1	Palkkaryhmä 2	Palkkaryhmä 3	Palkkaryhmä 4
0 v	2 988,63 €	3 122,65 €	3 226,50 €	3 436,63 €
3 v	3 078,29 €	3 216,33 €	3 323,30 €	3 539,73 €
7 v		3 310,01 €	3 420,09 €	3 642,83 €
10 v		3 434,92 €	3 549,15 €	3 780,29 €
15 v		3 497,37 €	3 613,68 €	3 849,03 €
20 v		3 731,57 €	3 855,67 €	3 986,49 €

Työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.2.2027 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,6 %. Taulukkopalkkoja korotetaan 1.2.2027 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,6 %.

Vähimmäispalkat 1.2.2027

	Palkkaryhmä 1	Palkkaryhmä 2	Palkkaryhmä 3	Palkkaryhmä 4
0 v	3 066,33 €	3 203,84 €	3 310,39 €	3 525,98 €
3 v	3 158,32 €	3 299,96 €	3 409,70 €	3 631,76 €
7 v		3 396,07 €	3 509,01 €	3 737,54 €
10 v		3 524,22 €	3 641,43 €	3 878,58 €
15 v		3 588,30 €	3 707,64 €	3 949,10 €
20 v		3 828,59 €	3 955,92 €	4 090,14 €

1.9.2027 suoritetaan kertakorvaus, samansuuruisena kaikille työntekijöille. Kertakorvaus riippuu osuuskunnan vuoden 2026 tuloksesta ja määräytyy seuraavasti:

- jaettava summa 20 000 €, jos tulos on vähintään 150 000 €
- jaettava summa 10 000 €, jos tulos on vähintään 100 000 €

Kertakorvauksen edellytyksenä on, että työntekijän työaika on vähintään 60 % kokoaikaisesta.

13 § Kokemuslisät

1. Työntekijälle maksetaan kokemusvuosilisää 3, 7, 10, 15 ja 20 kokemusvuosilisään oikeuttavan vuoden jälkeen. Kokemusvuosilisäprosentit ovat 3, 6, 10, 12 ja 16 laskettuna palkkaryhmän peruspalkasta. Palkkaryhmässä 2 ja 3 kokemuslisäprosentit ovat 3, 6, 10, 12 ja 19,5 laskettuna palkkaryhmän peruspalkasta.
2. Kokemuslisään oikeuttavana aikana pidetään työssäoloaika, jonka työntekijä on ollut oman työnantajan työssä sekä sellaisessa muun työnantajan työssä, missä työ on ollut samankaltaista ja säännöllinen työaika on vähintään 40 tuntia kalenterikuukaudessa.

14 § Kielillisä

Palkkaryhmissä 2–4 saa kielillisää 1.2.2026 alkaen 44,84 (1.2.2027 alkaen 46,01) euroa kuukaudessa, jos tulkkaa vieraalla kielellä keskitason tulkkauksissa tai opettaa tai välittää vieraalla kielellä (Yleinen kielitutkinto tasolla 3–4 tai vastaava todistettu kielitaito). Kielillisää saa 1.2.2026 alkaen 78,47 (1.2.2027 alkaen 80,51) euroa kuukaudessa, jos tulkkaa vieraalla kielellä vaativan tason tulkkauksissa (Yleinen kielitutkinto tasolla 5–6 tai vastaava todistettu kielitaito). Kielillisää saa jokaisesta tulkkaus-, opetus- ja/tai välitystyössä käyttämästään vieraasta kielestä.

Työnantaja maksaa työntekijän omalla ajalla suorittaman yleisen kielitutkinnon hinnan (ei matkakustannuksia) kerran tutkinnon kohteena olevaa kieltä kohden. Määräys koskee ruotsin, englannin ja espanjan kieltä.

15 § Tehtävä- tai projektikohtainen lisä

Työntekijälle voidaan maksaa tehtävä- tai projektikohtaista lisää 1.2.2026 alkaen 44,84–156,93 (1.2.2027 alkaen 46,01–161,01) euroa kuukaudessa ylimääräisistä tehtävistä, joilla lisätään yrityksen sisäistä osaamista, edistetään tuottavuutta tai jotka muuten katsotaan yritykselle erityisen hyödyllisiksi tehtäviksi. Lisän suuruuteen vaikuttaa tehtävien laajuus, lukumäärä ja vastuullisuus. Lisää maksetaan tehtävän keston ajan, kuitenkin vähintään yhdeltä kuukaudelta.

16 § Osa-aikatyö

1. Osa-aikatyöntekijän kuukausipalkka määräytyy työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ja työ sopimuksessa sovitun lyhyemmän työajan välisessä suhteessa.

2. Osa-aikatyöntekijälle, joka on tehnyt lisätyötä työ sopimuksessa sovitun työajan lisäksi, maksetaan vuosilomapalkka, vuosilomakorvaus, sairausajan palkka sekä muut tämän työehtosopimuksen mukaan maksettavat etuudet keskimääräisen ansion perusteella laskettuna.

17 § Muut palkkamääräykset

1. Kuukausipalkkaisille työntekijöille palkka maksetaan kunkin kuukauden viimeinen päivä, ellei työntekijän kanssa toisin sovit.
2. Tuntipalkanjakaja on 158.
3. Päiväpalkanjakaja on 21.
4. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen viimeisenä päivänä. Lisät ja ylityökorvaukset voidaan työsuhteen päättyessä maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

V Poissaolot

18 § 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 vaa dittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärin todistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen keston perusteella seuraavasti:
 - työsuhde kestänyt alle 1 kuukauden, 50 prosenttia palkasta sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta 9 arkipäivältä
 - työsuhde kestänyt vähintään 1 kuukauden, mutta alle 5 vuotta, viiden viikon ajalta
 - työsuhde kestänyt vähintään 5 vuotta, yhdeksän viikon ajalta.

Mikäli sama sairaus uusiutuu 3 työpäivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan sairausajan palkanmaksu-jakso, kuin kyseessä olisi yksi poissaolojakso.

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 tarkoittamaa päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan lakisääteistä pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

19 § Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivän osalta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään yhdeksän kuukautta välittömästi ennen raskausvapaan alkamista tai että työntekijä on ollut Vialla työssä yhteensä vähintään 9 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana ennen raskausvapaan alkamista.
3. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaalta 32 ensimmäisen vanhempainvapaa-arkipäivän ajalta. Työntekijällä on - vanhempainvapaan palkanmaksua heikentämättä - oikeus pitää vanhempainvapaa työsopimuslain mukaisesti enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään yhdeksän kuukautta välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista tai, että työntekijä on ollut Vialla työssä yhteensä vähintään 9 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana ennen vanhempainvapaan alkamista.
4. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva raskausraha ja vanhempainraha tai maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

20 § Tilapäinen hoitovapaa

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

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Samassa taloudessa vakituisesti asuvaksi lapseksi katsotaan myös avio- tai avopuolison lapsi, jonka hoitovastuu on vanhempien välisessä kirjallisessa huolto- ja hoitovastuusesta kirjallisessa sopimuksessa jaettu siten, että lapsi asuu vuoroviikon molempien vanhempien luona.

2. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestoajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.
3. Työntekijälle maksetaan palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta kolmelta työpäivältä. Palkka maksetaan työntekijälle samojen perusteiden mukaan kuin sairausajan palkasta on sovittu.
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.

21 § Lääkärintarkastukset

Työntantaja ei vähennä työntekijän säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja, että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijä käy oman sairauden johdosta välttämättömässä lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee myös sairauden hoitoon tai sairauden jälkiseurantaan liittyviä laboratorio- ja röntgentutkimuksia. Lisäksi tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa tai lääkärin- tai terveydenhoitajan vastaanotolla.

Äkillisen hammassairauden hoitotoimen ajalta

Hammassairaus aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden ja hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä. Edellytyksenä on, että hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden.

Raskaus

Työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa. Vastaava oikeus on myös sillä vanhemmalla, joka ei ole raskaana.

Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työntekijä osallistuu lakisääteisiin ja työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin, jatkotutkimuksiin tai tarkastuksiin. Mikäli edellä mainitut tutkimukset, jatkotutkimukset tai tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-aikana, lasketaan niihin kuulunut aika työajaksi.

Työterveyshuolto

Työntekijä käyttää työterveyshuollon palveluita ja työntekijä käy työterveyshuollon läheteellä erikoislääkärin, psykologin tai fysioterapeutin vastaanotolla tai hoidossa.

22 § Työterveyshuolto

Työnantaja järjestää yleislääkäritasoisien työterveyshuollon.

23 § 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.

Lähiomaiseksi katsotaan työntekijän avio-, avopuoliso ja näiden kanssa samassa taloudessa asuvat lapset, työntekijän suoraan ylenevässä ja alenevassa polvessa olevat sukulaiset ja työntekijän veljet ja sisaret ja näiden lapset.

Vihkiäiset, parisuhteen rekisteröinti ja merkkipäivät

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään tai parisuhteen rekisteröintiä varten, mikäli vihkiäispäivä tai rekisteröimispäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
4. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 40-, 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

5. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansiionsa alenemista.
6. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoitukseen, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

Yhteiskunnallinen toiminta

7. Työntekijälle maksetaan palkan ja ansiomenehtyksen korvauksen erotus hänen osallistuessaan työaikana kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai lakisääteisten vaalien vaalilautakunnan tai -toimikunnan työskentelyyn tai hänen toimiessaan kärkeäjoikeuden lautamiehenä. Työntekijän vuosilomaetuja ei vähennetä sen vuoksi, että kokoukset pidetään työaikana.

Järjestötoiminta

8. Työntekijän palkka- ja vuosilomaetuja ei vähennetä, jos hän osallistuu valittuna edustajana Akavan, Akavan Erityisalojen tai sen valtakunnallisen jäsenjärjestön liitto-, edustajisto-, vuosi- ja hallituksen kokouksiin.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

9. 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.

Omaishoitovapaa

10. Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, jos omainen tai muu läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaanottaa vapaaseen myös edellä tarkoitettun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

Tällaisen poissaolon ajalta työntekijä ei ole oikeutettu palkkaan, mutta poissaolo ei kuitenkaan vähennä työntekijän vuosilomaetuja.

VI Vuosiloma ja lomarahaa

24 § Vuosiloma

1. Työntekijän oikeus vuosiloman ja lomakorvaukseen määräytyy vuosilomalain ja jäljempänä olevien määräysten mukaan.
2. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:
 - a) kaksi arkipäivää
 - b) kaksi ja puoli arkipäivää, jos työsuhde maaliskuun loppuun mennessä on kestänyt vähintään vuoden
 - c) kolme arkipäivää, jos työsuhde Vian palveluksessa on maaliskuun loppuun mennessä kestänyt vähintään 10 vuotta.
3. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaan työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle kerry 14 päivää sisältäviä kuukausia tai vain osa kalenterikuukausista sisältää neljätoista päivää, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia.
4. Työntekijä voi säästää lomaa paikallisesti sovitulla tavalla (säästövapaa). Työntekijän ja työnantajan välinen säästövapaasopimus on tehtävä kirjallisesti.
5. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosilomalain säännösten mukaisesti.
6. Mikäli työntekijä sairastuu vuosiloman aikana ja sairaus kestää yhtäjaksoisesti yli 4 päivää, ei ylittävää aikaa lueta vuosilomaksi, mikäli työntekijä tätä ilman aiheetonta viivytystä pyytää. Omavastuupäivät eivät saa kuitenkaan vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.
7. Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Oikeutta lisävapaapäiviin ei ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista palkkaansa vastaava korvaus.

8. Määräaikaisessa työsuhteessa vuosilomaa kertyy 2,5 päivää lomanmääräytymiskuukautta kohden, kun työntekijä on ollut Viialla töissä 12 kuukautta.

Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

9. Mikäli työntekijä on työssä niin harvoina päivinä, ettei hän vuosilomalain mukaan ansaitse vuosilomaa, suoritetaan hänelle lomapalkan asemasta lomakorvaus.
10. Lomakorvauksen suuruus on 9 % edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Lomakorvauksen suuruus on 11,5 %, mikäli työsuhde ennen lomamääräytymisvuoden päättymistä on kestänyt vähintään yhden vuoden.

Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

11. Työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka sen aikana on ollut työssä vähintään 14 päivää tai 35 työtuntia, oikeus saada vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus yhtä monelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kuin hän on ansainnut vuosilomaa ja joilta hän työsuhteen päättyessä ei lomaa tai lomakorvausta vielä ole saanut.
12. Työntekijä, joka on ollut työssä niin harvoina päivinä, ettei hän ole ansainnut lomaa on oikeus työsuhteen päättyessä saada lomakorvaus. Lomakorvauksen suuruus on 9 % ja jos työsuhdelomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on kestänyt vähintään yhden vuoden, on lomakorvauksen suuruus 11,5 %.

25 § Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomansa palkasta.

Lomaraha maksetaan myös lomakorvauksesta, mikäli työsuhde päättyy työnantajan irtisanoessa työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Lomaraha voidaan siirtää työaikapankkiin kulloinkin voimassa olevan työaikapankkisopimuksen ehtojen mukaan.

VII Muut määräykset

26 § Matkakustannukset ja päivärahat

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

27 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli työntekijä antaa siihen valtuutuksen, perii työnantaja Akavan Erytisalojen jäsenmaksut työntekijän palkanmaksun yhteydessä.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut Akavan Erytisalojen ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

28 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöille ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

29 § Kokoontuminen työpaikoilla

Akavan Erytisalojen rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikkaosastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työnantajan osoittamassa paikassa työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteasioista seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta sovitaan etukäteen työnantajan kanssa.
2. Järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen liiton edustajia.
3. Työntekijäliiton ja sen yhdistyksen ilmoituksia saadaan kiinnittää työpaikan ilmoitustaululle.

30 § Luottamusedustaja, työsuojeluvaltuutettu ja paikallinen neuvottelujärjestys

1. Luottamusedustajasta on sovittu tämän sopimuksen liitteessä.
2. Luottamusedustajakorvaus on 1.2.2026 alkaen 138,51 €/kk (1.2.2027 alkaen 142,11 €/kk). Varaluottamusedustajakorvaus on 1.2.2026 alkaen 87,21 €/kk (1.2.2027 alkaen 89,48 €/kk).

3. Luottamusedustajan ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen on turvattava myös luottamustehtävän aikana sellaisen ammatillisen koulutuksen kautta, jota järjestetään muille työntekijöille.
4. Luottamusedustajalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää osuuskunnan tavanomaisia toimistovälineitä, joihin kuuluvat myös osuuskunnassa yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti.
5. Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.2.2026 alkaen 87,21 €/kk (1.2.2027 alkaen 89,48 €/kk).

Henkilöstöedustajien korvauksia tullaan tästä lukien korottamaan tulevillakin työehtosopimuskiirroksilla yleiskorotusta vastaavasti.

31 § Koulutus

Koulutusta koskevat määräykset ovat tämän sopimuksen liitteenä.

32 § Työtaistelutoimenpiteet

Työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai sen yksityiseen määräykseen ovat kielletyt.

33 § Työryhmä

Palkkaryhmä uudistustyötä jatketaan. Kenenkään palkka ei voi uudistuksen takia laskea.

34 § Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2026–31.1.2028 jatkuen edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sopimuksen päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

Helsingissä 30. päivänä tammikuuta 2026.

VIITTOMAKIELIALAN OSUUSKUNTA VIA

Rajja Roslöf Outi Huusko

AKAVAN ERITYISALAT AE RY

Olli Kaure Juho-Heikki Leppänen

Luottamusedustajaa koskevat määräykset

1. Akavan Erityisalojen jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusedustaja ja varaluottamusedustaja.
2. Luottamusedustajan vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Vaali on toimitettava siten, että kaikilla järjestäytyneillä työntekijöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Valitusta luottamusedustajasta ja varaluottamusedustajasta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.
3. Luottamusedustajan tehtävänä on toimia Akavan Erityisaloihin järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskeissa asioissa. Lisäksi luottamusedustaja edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työläinsäädännön soveltamista sekä yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiä kysymyksiä koskeissa asioissa.
4. Luottamusedustajalla on oikeus saada tehtävänsä hoitamiseen tarvittavat tiedot. Luottamusedustajalla on myös oikeus pyydettyessä saada seuraavat tiedot: työntekijöiden nimet, työsuhteen alkamisaika, koko ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä, määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä sekä työsuhteen kestoaika.
5. Luottamusedustajalle tulee antaa riittävästi aikaa luottamusedustajatehtävän hoitamista varten.
6. Luottamusedustajaa ei saa siirtää huonompipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön luottamusedustajatehtävän aikana tai sen vuoksi.
7. Luottamusedustajan irtisanomissuojasta on voimassa mitä työsopimuslaissa on säädelty.
8. Luottamusedustajan työsopimuslain mukaisia irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös 6 kuukautta luottamusedustajatehtävän päättymisen jälkeen.
9. Jos luottamusedustajan työsopimus on päätetty edellä olevien määräysten vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusedustajalle vähintään 6 ja enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus.
10. Työnantaja korvaa sen ansion, minkä luottamusedustaja menettää hoitaessaan luottamusedustajatehtäviä työaikana.
11. Mikäli luottamusedustaja suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä työajan ulkopuolella, maksetaan tästä ylityökorvaus.
12. Jos luottamusedustaja joutuu matkustamaan luottamusedustajatehtävien hoitamisen vuoksi, maksetaan matkakustannusten korvaukset työehtosopimuksen mukaisesti.
13. Luottamusedustajalla on oikeus osallistua luottamusedustajille järjestettävään koulutukseen.

Koulutusta koskevat määräykset

Kun työntekijä työnantajan lähettämänä osallistuu ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvaa työnantaja hänelle koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen. Mikäli koulutus tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, korvataan työntekijälle siitä johtuvat suoranaiset kustannukset, mutta koulutusta ei lueta työajaksi.

Luottamusedustajalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua Akavan Erityisalojen ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n järjestämiin ammattiyhdistyskoulutuksiin.

Edellytyksenä on, että koulutuksen tarve todetaan yhteisesti työnantajan kanssa ja siihen osallistuminen ei aiheuta työnantajan toiminnalle tuntuvaa haittaa.

Luottamusedustajalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua koulutukseen ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusedustajan osalta ansiomenetys korvataan enintään kuukauden ja työsuojeluvaltuutetun osalta enintään kahden viikon ajalta.

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuminen ei aiheuta vuosiloma- tai muiden etuuksien vähentymistä.

Viittomakielialan Osuuskunta Via

Maistraatinportti 4 A, 6. krs
00240 Helsinki
info@osuuskuntavia.fi
osuuskuntavia.fi

Akavan Erityisalat

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