



VIPARO - Viittomakieliset Palvelut Aro Oy

Työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2018
Kuukausipalkkaiset työntekijät

Työehtosopimus

I Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

1. Tätä sopimusta sovelletaan VIPARO - Viittomakieliset Palvelut Aron 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 Työsuhteen alkaminen ja päättäminen

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle alan järjestö- ja neuvottelusuhteet, työpaikan luottamusmiehen sekä esittelee työehtosopimuksen.

2. 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. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti.
4. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslain mukaisesti perustellusta syystä. Mikäli työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä tai mikäli ilman perusteltua syytä on tehty toisinaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.
5. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhteetuusien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

4 § Työsuhteen päättäminen

1. Määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun työntekijän työ päättyy sovitun määräajan päättyessä. Mikäli määräaikaisen työsuhteen päättymisajankohta ei sopimusta tehtäessä ole tiedossa, työnantaja pyrkii ilmoittamaan siitä työntekijälle hyvissä ajoin ennen sopimuksen päättymistä.
2. 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 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 on:
 - 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

4. Mikäli määräaikaisessa työsuhteessä sovitaan irtisanomis- mahdollisuudesta, noudatetaan edellä mainittuja irtisanomisaikoja.
5. Irtisanominen ja työsuhteen purkaminen suoritetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti.

III Työaikaa koskevat säännökset

5 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.
2. Kuukausipalkkaisessa työssä työaikaan sisältyvien tulkkaus-/ opetustuntien määrä voi säännöllisessä työssä olla enintään 30 tuntia viikossa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia poikkeavasta järjestelystä, mikäli se on toiminnallisesti perusteltua.

Opiskelutulkkauksessa tulkkaus-/ opetustunti käsittää oppitunnit välitunteineen.
3. Matkustamiseen käytetty aika työpäivän sisällä on työaikaa.
4. Valmistautuminen ja toimistotyöt ovat työaikaa. Valmistautumisaikojen pituudesta tulee etukäteen sopia työnantajan kanssa. Tulkkille tulee varata näihin tehtäviin työaikaa työaikakalenterista tarpeen mukaan.

Mikäli työ käsittää vaativan tason tulkkausta (esimerkiksi kongressi, seminaari, kirkolliset tilaisuudet, toisen kotimaisen tai vieraan kielen tulkkaus ja taktiilitulkkaus) tämä otetaan huomioon valmistautumis- ja palautumisajan pituudessa, ja tulkkaus pyritään järjestämään paritulkkauksena.

5. Työviikko alkaa maanantaina ja se järjestetään viisipäiväiseksi. Sovittaessa tästä voidaan poiketa toiminnallisista syistä.
6. 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. Työntekijän pyynnöstä vapaa voidaan siirtää myöhemmin pidettäväksi.
7. Vuorokausilepo tulee toteuttaa siten, että työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana työntekijällä on oltava vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää, työnantaja ja luottamusmies voivat

sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

8. Työntekijällä on oikeus 1/2 tunnin pituiseen ruokataukoon niinä työpäivinä, kun työpäivän pituus on vähintään kuusi tuntia. Työntekijä saa poistua ruokatauon aikana työpaikalta. Ruokatauko luetaan työaikaan edellyttäen, että yhdenmittainen työaika on vähintään 6 tuntia.
9. Joulun- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä.
10. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, joulun- tai juhannusaatto muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää sanotun päivän työaikaa vastaavalla määrällä.
Osa-aikatyössä arkipyhät lyhennävät työaikaa työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ja työehtosopimuksen mukaisen työajan suhteessa.
11. Kun tulkkaus kestää yli 2 tuntia tai kun kyseessä on opiskelutulkkaus toisen asteen teoriatunnilla tai korkeakoulussa, pyritään ne järjestämään paritulkkauksena.

6 § Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

1. Lisätyötä on työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana työnantajan aloitteesta.
2. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka jokaiselta tehdyltä tunnilta. Jos työtä tehdään työehtosopimuksen salliman säännöllisen enimmäistyöajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana, maksetaan siitä 50 %:lla korotettu palkka, kun työntekijä samana päivänä tekee myös vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.
3. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lainmukaisen enimmäistyöajan 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 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, vapunpäivä-

nä ja itsenäisyyspäivänä sekä juhannus- ja jouluaattona tehtyä työtä, maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen perustuntipalkka.

6. Sunnuntaina tehdystä ylityöstä maksetaan sunnuntaityökorotuksen lisäksi kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
7. Työntekijän suostumuksella voidaan lisä-, yli- ja sunnuntaityö korvata vastaavana korotettuna vapaa-aikana. Vapaa-aika on annettava kahden kuukauden kuluessa työn suorittamisesta, mikäli työntekijä sitä vaatii.
8. Ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta. Tulkkaustyön ylläpitäen pitkittyessä voi työntekijä tehdä itsenäisesti päätöksen ylityöiden tekemisestä.

7 § Iltan- ja yötyö

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

8 § Lauantaityölisä

Lauantaina tehdystä työstä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi kultakin tehdyiltä tunnilta 25 %:n suuruinen lauantaityölisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Lauantaityökorotusta ei makseta, mikäli kyseessä on ylityö.

9 § Vaativan työn lisä

Vaativan työn lisä maksetaan, mikäli kyseessä on:

- kirjoitustulkkkaus, mikäli tulkilla on kirjoitustulkkauspätevyys
- TV / radio –tulkkkaus (nauhoitettava tai suora lähetys)
- jumalanpalvelus, kirkolliset toimitukset
- seminaari, kongressi
- teatteritulkkkaus

- taktiilitulkkkaus
- tulkkkaus kapeaan näkökenttään ja opastus
- väitöstilaisuudet
- konsertti
- psykoterapia tai siihen rinnastettava terapia
- vieraan kielen tulkkkaus, mikäli tilaus on vaativan tasoinen ja tulkki on yleisen kielitutkinnon tason 5 tai 6 suorittanut tai hänellä on kyseisellä kielellä hankittu koulusivistys tai korkeakoulussa vähintään 35 opintopisteen opinnot kyseisessä kielessä
- oikeustulkkkaus
- viittomakommunikaation ryhmäopetus.

Vaativan työn lisänä maksetaan koko ajalta muun kyseiseltä ajalta maksettavan palkan lisäksi 30 %:n suuruinen lisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Vaativan tasoisesta vieraskielisestä tulkkauksesta ja oikeustulkkauksesta maksetaan muun kyseiseltä ajalta maksettavan palkan lisäksi 40 %:n suuruinen vaativan työn lisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Mikäli kaksi tai useampi vaativan työn lisään oikeuttavista perusteista täyttyy, maksetaan muun kyseiseltä ajalta maksettavan palkan lisäksi 40 %:n suuruinen vaativan työn lisä henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Ylityön ajalta maksetaan ylityöprosentilla korottamaton lisä.

10 § Toisen kotimaisen ja vieraan kielen tulkkkaus

Toisen kotimaisen ja vieraskielisestä tulkkauksesta maksetaan 10 euroa jokaiselta sellaiselta päivältä, jonka aikana on tehty toisen kotimaisen tai vieraan kielen tulkkauksta vähintään 1 tunti.

11 § Varallaolo

Tulkki voi halutessaan ilmoittautua varalle synnytystulkkaukseen varten. Synnytystulkkauksen varallaolosta korvataan 5€/h. Varallaolo korvataan arkisin kello 20.00 – 7.30 ja viikonloppuisin pe klo 20.00 – ma klo 7.30 väliseltä ajalta.

Varallaoloaika alkaa klo 00.00 sinä päivänä, joka on kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa ja päättyy klo 24.00 varallaolon viimeisenä päivänä, jos synnytys ei ole käynnistynyt.

Varallaolokorvausta ei makseta niiltä ajoilta, jolloin tulkilla on tulkkauks-tilaus tai tulkkiakaa avattuna.

Varallaoloaikaa ei lueta työajaksi.

12 § Hälytyskorvaus

Jos työntekijä kutsutaan töihin vapaa-aikanaan, eikä kyse ole varallaolosta, hänelle maksetaan hälytyskorvauksena 50 €. Hälytyskorvausta ei makseta, jos työntekijä kutsutaan töihin aikana, jona hän on etukäteen ilmoittanut olevansa käytettävissä. Hälytyskorvaus maksetaan myös silloin, jos kutsu töihin tulee asiakkaalta tai esim. viranomaiselta tai ulkopuolisen välityskeskityksen kautta.

IV Palkka

13 § Kuukausipalkat

1. Työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja taulukko-palkkoja korotetaan 1.2.2017 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 3 %.

Vähimmäiskuukausipalkat 1.2.2017:

0-2 v	2 704,44 €
2-5 v	2 839,66 €
5-10 v	2 981,64 €
10-15 v	3 115,81 €
15-20 v	3 256,02 €
20-25 v	3 386,26 €
25 v jälkeen	3 521,71 €

Kokemuslisät

Työntekijälle maksetaan kokemusvuosilisää 2, 5, 10, 15, 20 ja 25 kokemuslisään oikeuttavan vuoden jälkeen. Kokemuslisäprosentit ovat 5 %, 5 %, 4,5 %, 4,5 %, 4 % ja 4 % laskettuna edellisestä kokemusvuosilisällä korotetusta palkasta.

Kokemuslisään oikeuttavana aikana pidetään työssäoloaikaa, jonka työntekijä on ollut oman työnanta-

jan työssä sekä sellaisessa muun työnantajan työssä, missä työ on ollut samankaltaista ja säännöllinen työaika on keskimäärin ollut vähintään 15 tuntia viikossa.

Korkeakouluopinnot, joista on hyötyä tulkin työssä, oikeuttavat yhteen kokemusvuoteen. Tällaisia tutkintoja ovat esimerkiksi kaikki kieliin liittyvät tutkinnot, tulkkaus- ja käännösalan tutkinnot sekä viestinnän tutkinnot. Jokainen tutkintoaste oikeuttaa yhteen lisäkokemusvuoteen.

Mikäli työntekijän henkilökohtainen kuukausipalkka on yli taulukkopalkan, maksetaan kokemusvuosilisä edellä mainittujen kokemuslisäprosenttien mukaisesti työntekijän henkilökohtaisesta kuukausipalkasta.

14 § Matkатыön ajalta maksettava palkka

Matkатыössä työntekijälle maksetaan aina vähintään 8 tunnin palkka päivää kohden lukuun ottamatta ensimmäistä ja viimeistä matkapäivää. Mikäli työpäivän pituus on yli 8 tuntia, maksetaan palkka toteutuneen työajan mukaan. Matkan aikana kutakin tulkkauspäivää edeltävänä päivänä asiakkaan ja tulkin välillä sovittu seuraavan päivän työaika on palkanmaksuperuste.

Ensimmäisenä ja viimeisenä matkapäivänä palkka maksetaan tilatun ajan, kuitenkin vähintään 7,5 tunnin mukaan tai mikäli toteutunut työaika on tätä pidempi, niin toteutuneen työajan mukaan.

15 § Osa-aikatyö

1. Osa-aikatyöntekijän kuukausipalkka määräytyy vähintään työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ja työsopimuksessa sovitun lyhyemmän työajan välisessä suhteessa.
2. Osa-aikatyöntekijälle, joka on tehnyt lisätyötä työsopimuksessa sovitun työajan lisäksi, maksetaan vuosilomapalkka, vuosilomakorvaus, sairausajan palkka sekä muut tämän työehtosopimuksen mukaan maksettavat etuudet keskimääräisen ansion perusteella laskettuna.

16 § Muut palkkamääräykset

1. Palkka maksetaan kunkin kuukauden viimeinen päivä. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen viimeisenä päivänä.
2. Tuntipalkanjakaja on 158.
3. Päiväpalkanjakaja on 21.

IV Poissaolot

17 § 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. Työntekijällä on oikeus olla sairauslomalla kolme päivää omalla ilmoituksella. Tämän jälkeen työntekijän on vaadittaessa esitettävä työkyvyttömyydestä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Lääkärintodistus tulee toimittaa työnantajalle viikon kuluessa sen kirjoittamispäivästä.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä työsuhteen keston perusteella seuraavasti:
 - jos työsuhde on kestänyt alle 1 kk:n, 50 % palkasta sairastumispäivältä ja 9 seuraavalta arkipäivältä
 - jos työsuhde on kestänyt vähintään 1 kk:n, mutta alle 3 vuotta, neljän viikon ajalta

- jos työsuhde on kestänyt vähintään 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta, viiden viikon ajalta

- jos työsuhde on kestänyt vähintään 5 vuotta, 9 viikon ajalta.

Työntekijälle maksetaan sairau- den ajalta henkilökohtainen peruspalkka ilman ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntaityö- ja vaativan työn lisää.

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 jälkei- siltä päiviltä työnantaja maksaa päiväpalkan ja sairausvakuutus- lain perusteella suoritettavan päivärahan erotuksen.

5. Jos sairausvakuutuslain tarkoitta- maa päivärahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta, tai jos se maksetaan lakisääteistä pie- nempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksa- matta jääneellä määrällä.

18 § Äitiys-, isyys- ja vanhempain- vapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän äitiys-, isyys- ja van- hempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

2. Työnantaja maksaa työnteki- jälle äitiysvapaan ajalta täyden palkan kolmelta kuukaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään yhdek- sän kuukautta välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista tai että työntekijä on ollut VIPAROlla työssä yhteensä vähintään yhdeksän kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana ennen äitiysvapaan alkamista.

3. Työnantaja maksaa työntekijälle isyysvapaan ajalta palkan 18 vuorokaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuh- de on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään yhdeksän kuukautta välittömästi ennen isyysvapaan alkamista tai että työntekijä on ollut VIPAROlla työssä yhteensä vähintään yhdeksän kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukau- den aikana ennen isyysvapaan alkamista.

4. Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen

äitiysraha tai isyysraha tai mak- settua palkkaa vastaava osa siitä.

5. Milloin työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, annetaan hänelle lapsen haltuunottopäi- västä alkaen kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnas- tettava palkallinen loma samoin edellytyksin kuin edellä.

19 § Tilapäinen hoitovapaa

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

Oikeus tilapäiseen hoitovapaa- seen on myös lapsen vanhem- malla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Samassa taloudessa vakituisesi- ti asuvaksi lapseksi katsotaan myös avio- tai avopuolison lapsi, jonka hoitovastuu on vanhempi- en välisessä kirjallisessa huoltoa koskevassa sopimuksessa jaettu siten, että lapsi asuu vuoroviikon molempien vanhempien luona.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työnantaja jär- jestää ammattitaitoisen lasten- hoitajan hoitamaan sairasta lasta, mikäli kyseiseksi ajaksi osuva tulkkauksilanne on sellainen, että tulkin työpanos tilanteessa on välttämätön.

2. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitova- paasta ja sen arvioidusta kesto- ajasta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työn- tekijän on esitettävä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

3. Työntekijälle maksetaan palkka tilapäisen hoitovapaan ajalta neljältä työpäivältä. Palkka mak- setaan työntekijälle samojen perusteiden mukaan kuin sai- rausajan palkasta on sovittu.

4. Palkan maksamisen edellytykse- nä tässä pykälässä tarkoitetun poissaolon ajalta on, että poissa- olo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edel- lytyksenä on lisäksi, että molem- mat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuolta- ja ja että lapsen sairaudesta esi- tetään vastaava selvitys kuin mitä työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan.

20 § Lääkärintarkastukset

Työantaja 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-, röntgen-, magneetti- ja ultraäänitutkimuksia. 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 hammas-

lääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden.

Raskaus

Työntekijä käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.

Lakisääteiset lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

Työterveyshuolto

Työntekijän käyttäessä työterveyshuollon palveluita ja työntekijän käydessä työterveyshuollon läheteellä erikoislääkärin, psykologin tai fysioterapeutin vastaanotolla tai hoidossa.

21 § Työterveyshuolto

Työnantaja järjestää yleislääkärin- tai työterveyshuollon ja mahdollisuuden työpsykologin palveluihin. Melutyötä tekeville on oikeus vuosittaiseen kuulontutkimukseen.

Työntekijällä on oikeus työterveyshuollon ja työpsykologin palveluihin työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden aikana.

Mikäli työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta sairaudesta, tapaturmasta tai vanhempainvaapaasta johtuvan poissaolon vuoksi, on työntekijällä kuitenkin oikeus työterveyshuollon ja työpsykologin palveluihin.

22 § 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.

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.

Muuttopäivä

5. Jos työntekijä muuttaa asuntoon, saa hän palkallisen vapaapäivän, mikäli muuttopäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

6. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
7. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

Yhteiskunnallinen toiminta

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

Järjestötoiminta

9. 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

10. 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.

23 § Työnohjaus

Mikäli työnohjaus on säännöllisenä työaikana, on työnohjaukseen käytetty aika työaikaa ja siltä maksetaan palkka. Mikäli työnohjaus on säännöllisen työajan ulkopuolella, siihen käytetty aika ei ole työaikaa, mutta siltä maksetaan palkka yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

V Vuosiloma ja lomarahaha

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 VIPAROn 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. Vuosiloman ajalta työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosilomalain säännösten mukaisesti.

5. Mikäli työntekijä sairastuu tämän työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa aikana, on vuosiloma työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijän on esitettävä sairaudesta lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

6. Työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka sen aikana on ollut työssä vähintään 14 päivää tai 35 työtuntia, oikeus saada vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus yhtä monelta täydeltä loman-

määräytymiskuukaudelta kuin hän on ansainnut vuosilomaa ja joilta hän työsuhteen päättyessä ei lomaa tai lomakorvausta vielä ole saanut.

25 § Lomarahaha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

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

26 § Lomarahahan vaihtaminen vapaaksi

Sovittaessa voidaan lomarahaha vaihtaa vapaaksi. Lomarahavapaa on puolet vuosilomaan oikeuttavien lomapäivien määrästä. Lomarahavapaa annetaan työpäivinä.

Pöytäkirjamerkintä: Esimerkiksi 24 päivän vuosilomaa vastaava lomarahaha on vapaana 12 työpäivää ja 6 päivän vuosilomaa vastaava lomarahaha on vapaana 3 työpäivää.

VI Muut määräykset

27 § Säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuva matkustaminen

Mikäli työntekijä työtehtäviensä hoitamista varten matkustaa säännöllisen työajan ulkopuolella työssäkäyntialueellaan, korvataan matkustamiseen käytetty aika rahana tai vapaana siltä osin kuin matkustamiseen käytetty aika ylittää yhden tunnin päivässä. Työssäkäyntialueen ulkopuolelle matkustettaessa matkajasta korvataan puolet.

Työnantaja voi päättää annetaan-ko korvaus rahana tai vapaana ja milloin mahdollinen vapaa annetaan. Korvaus tai vapaa-aika on annettava kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa, mikäli työntekijä sitä vaatii.

28 § Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannusten korvaamisessa ja päivärahojen maksamisessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä matkakustannusten korvaamisesta lukuun ottamatta osapäivärahan maksamista koskevia säännöksiä.

29 § Jäsenmaksujen periminen

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

30 § Ryhmähenkivakuutus

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

31 § Kokoontuminen työpaikoilla

Akavan Erityisalat AE ry:n 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.

32 § Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja paikallinen neuvottelujärjestys

1. Luottamusmiehestä on sovittu tämän sopimuksen liitteessä.
2. Luottamusmieskorvaus on 150 €/kk ja varaluottamusmiehen korvaus on 75 €/kk. Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan viiden vuoden välein siten, että seuraava korotus on 1.2.2020.
3. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen on turvattava myös luottamustehtävän aikana sellaisen ammatillisen koulutuksen kautta, jota järjestetään muille työntekijöille.
4. Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työpaikan tavanomaisia toimistovälineitä, joihin kuuluvat myös työpaikalla yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti.
5. Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 75 €/kk.

33 § Koulutus

Koulutusta koskevat määräykset ovat tämän sopimuksen liitteessä.

34 § Työtaistelutoimenpiteet

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

35 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018 jatkuen edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sopimuksen päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.


Helsingissä 10. päivänä tammikuuta 2017.

VIPARO - VIITTOMAKIELISET PALVELUT ARO OY




Markus Aro
toimitusjohtaja

AKAVAN ERITYISALAT AE RY



Salla Luomanmäki
toiminnanjohtaja



Tuire Torvela
lakimies

Luottamusmiestä koskevat määräykset

1. Akavan Erityisalojen jäsenillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies.
2. Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Vaali on toimitettava siten, että kaikilla järjestäytyneillä työntekijöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.
3. Luottamusmiehen tehtävänä on toimia Akavan Erityisaloihin järjestäytyneiden työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Lisäksi luottamusmies edustaa edellä mainittuja työntekijöitä työlainsäädännön soveltamisesta sekä yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiä kysymyksiä koskevissa asioissa.
4. Luottamusmiehellä on oikeus saada tehtävänsä hoitamiseen tarvittavat tiedot. Luottamusmiehellä on myös oikeus pyydettyessä saada seuraavat tiedot: työntekijöiden nimet, työsuhteen alkamisaika, koko ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä, määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä sekä työsuhteen kestoaika.
5. Luottamusmiehelle tulee antaa riittävästi aikaa luottamusmiehtävän hoitamista varten.
6. Luottamusmiestä ei saa siirtää huonompipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön luottamusmiehtävän aikana tai sen vuoksi.
7. Luottamusmiehen irtisanomissuojasta on voimassa mitä työsuopimuslaissa on säädelty.
8. Luottamusmiehen työsuopimuslain mukaisia irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös 6 kuukautta luottamusmiehtävän päättymisen jälkeen.
9. Jos luottamusmiehen työsuopimus on päätetty edellä olevien määräysten vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 6 ja enintään 30 kuukauden palkkaa vastaava korvaus.

10. Työnantaja korvaa sen ansion, minkä luottamusmies menettää hoitaessaan luottamusmiestehtäviä työaikana.
11. Mikäli luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä työajan ulkopuolella, maksetaan tästä ylityökorvaus.
12. Jos luottamusmies joutuu matkustamaan luottamusmiestehtävien hoitamisen vuoksi, maksetaan matkakustannusten korvaukset työehtosopimuksen mukaisesti.
13. Luottamusmiehellä on oikeus osallistua luottamusmiehille 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.

VIPAROn kuukausipalkkaisessa työsuhteessa olevilla kokopäiväisillä työntekijöillä on käytettävänä 15 tuntia kuukaudessa itsensä kehittämiseen (IKE-tunnit). Jos työntekijän

työaika on 60–99 %, hänellä on käytettävänä 7,5 IKE-tuntia kuukaudessa. IKE-tunnit ovat palkallista työaikaa ja ne voi käyttää osallistumalla työkieliä, tulkkausta, kääntämistä koskevaan tai muutoin työhön läheisesti liittyvään koulutukseen. IKE-tuntien pitämisestä on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.

Lisäksi jokaista VIPAROn kuukausipalkkalaisessa työsuhteessa olevan kokopäiväisen työntekijän koulutautumista tuetaan 400 euron määrällä vuosittain. Osa-aikaisesti työskentelevä kuukausipalkkainen työntekijä on oikeutettu

työaikaprosenttinsa mukaiseen määrärahaan (esimerkiksi 80 %:n työaika oikeuttaa 320 euron koulutusmäärärahaan). Määräraha on henkilökohtainen ja on käytettävissä IKE-koulutuksiin tilikauden 1.8.–31.7. aikana. Määrärahan voi käyttää myös osina. Käyttämättä jäänyt määräraha ei siirry seuraavalle tilikaudelle.

Samoin kaikille kuukausipalkkaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille järjestetään vähintään kaksi tulkkaukseen tai työkieliin liittyvää koulutuspäivää vuodessa. Koulutuspäivät ovat palkallisia työpäiviä.

Työnantaja kustantaa työntekijöille mahdollisuuden osallistua yleisen kielitutkinnon suorittamiseen kaksi kertaa sopimuskauden aikana.

Luottamusmiehellä 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 tuntuva haittaa.

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

Ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuminen ei aiheuta vuosilomatai muiden etuuksien vähentymistä.

VIPARO - Viittomakieliset

Palvelut Aro Oy

Kauppakaarre 1
00700 Helsinki
www.viparo.com

Akavan Erityisalat

Maistraatinportti 4 A
00240 Helsinki
www.akavanerityisalat.fi