

2020–2022

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON

JA

TEOLLISUUSLIITON

VÄLINEN

TURKISTUOTANTOALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2020–31.1.2022

**Ohjeita tämän työehtosopimuksen soveltamisesta antavat ainoastaan
allekirjoittaneiden järjestöjen asiamiehet liittojen jäsenille.**

Jälkipainos ja osittainenkin lainaaminen kielletään.

I YLEISET MÄÄRÄYKSET	1
1 § Soveltamisala	1
2 § Järjestäytymisoikeus.....	1
3 § Työrauhavelvoite	1
II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET	2
4 § Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu.....	2
5 § Työsuhteen alkaminen, työsopimuksen tekeminen ja koeaika.....	2
6 § Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat	3
III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	7
7 § Säännöllinen työaika.....	7
8 § Työaikapankki.....	9
9 § Työajan lyhentäminen	11
10 § Ruokailu- ja virkistystauot.....	14
11 § Viikkolepo ja vapaapäivät	15
12 § Ylityö ja enimmäistyöaika	15
13 § Lisätyö.....	15
14 § Häätätyö.....	16
15 § Varallaolo	16
15a § Päivystys.....	16
16 § Hälytysluontoinen työ	17
IV PALKKAUSMÄÄRÄYKSET	17
17 § Palkkaus	17
18 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät	21
18a § Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha	22
19 § Suorituspalkat	22
20 § Tulos- ja voittopalkkio	23
21 § Tasoitetut kuukausipalkat	23
22 § Vuorotyö ja yötyö	23
23 § Kutsunta ja reservin harjoitus	24
24 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	24
25 § Ylityökorvaukset ja sunnuntaityö	25
26 § Kokonaispalkkaus.....	26
27 § Korvaus hätätyöstä	26
28 § Palkanmaksu	26
29 § Keskituntiansio.....	27
V ERINÄISET KORVAUKSET JA LISÄT	28
30 § Arkipyhäkorvaus	28
31 § Itsenäisyyspäivän palkka	29
32 § Lisät	29

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	30
33 § Sairaustapaukset ja tapaturmat.....	30
34 § Palkanmaksu perhevapailla.....	33
35 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa.....	34
36 § Ryhmähenkivakuutus	35
37 § Vuosiloma	36
VII TYÖTURVALLISUUS	38
38 § Yleisiä määräyksiä.....	38
39 § Suojavaatetus	39
VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	40
40 § Jatkuvan neuvottelun periaate.....	40
41 § Työpaikan yhteistyö.....	40
42 § Paikallinen sopiminen	40
43 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitoon.....	41
44 § Luottamusmiehet	41
45 § Järjestöjen asiamiehet.....	41
46 § Jäsenmaksujen perintä.....	41
47 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu	42
48 § Sopimuksen voimassaoloaika	42
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	44
MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS	56
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	61
SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA.....	67
PÖYTÄKIRJA VUOSILOMAPALKAN LASKEMISESTA	76
TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALOILLA	77
TYÖSOPIMUSLOMAKE	78
AAKKOSELLINEN HAKEMISTO	79

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON**JA****TEOLLISUUSLIITON****VÄLINEN****TURKISTUOTANTOALAN****TYÖEHTOSOPIMUS****1.2.2020–31.1.2022****I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 § Soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan kaikkien Maaseudun Työnantajaliiton turkistuotantoalalla toimivien jäsenyritysten ja näiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

Turkistuotantoala käsittää työt turkistiloilla, rehukeskuksissa ja niiden keskusvarastoissa, nahkontakeskuksissa sekä destruktiolaitoksissa.

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen välistä

- 1) koulutussopimusta
- 2) luottamusmiessopimusta ja
- 3) työsuojelusopimusta.

2 § Järjestäytymisoikeus

1. Sopijapuolet suosittelevat järjestäytymistä omiin liittoihinsa.
2. Ammattiliittoon kuuluvia ei saa asettaa muita työntekijöitä huonompaan asemaan eikä heitä saa painostaa ammatillisen järjestäytymisen takia.

3 § Työrauhavelvoite

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

2. Lakko, saarto, työsulku tai muu siihen verrattava toimenpide, jonka tarkoituksena on muutoksen aikaansaaminen tähän sopimukseen, tämän sopimuksen vastaisen vaatimuksen toteuttaminen tai vastapuolen painostaminen tulkitsemaan sopimusta määrätyllä tavalla on sopimuksen voimassaoloaikana tai neuvottelujen kestäessä kielletty.

II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

4 § Työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, sukupuolen, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

5 § Työsuhteen alkaminen, työsuhteen tekeminen ja koeaika

1. Työnantajalla taikka hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa työhön ja siitä erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta ja jakamisesta.
2. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
3. Työsopimuksessa on määriteltävä, onko sopimus tehty
 - a) määräajaksi vai
 - b) toistaiseksi voimassa olevaksi eli jatkuvaksi.

Sopimus on määräaikainen esim. silloin kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisestä muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

4. Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työsuhtensa.
5. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Mikäli työntekijä on aiemmin saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ja otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, koeaikaa ei sovelleta.

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsopimusta.

6. Mikäli työsopimus on solmittu 31.1.2020 edeltävänä aikana suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.
7. Työnantajan on annettava uudelle tai työtehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle riittävä opastus ja perehdytettävä työntekijä uuteen työtehtäväänsä ja siihen liittyviin työturvallisuusriskeihin.
8. Perehdyttäjäksi nimetyille ja toimivalle työntekijälle on annettava riittävästi aikaa perehdytystyöhön. Perehdyttäjän tehtävä vaikuttaa työntekijän vaatavuusryhmän määrittelyyn korottavasti.
9. Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työpaikalle nimetyllä vastuullisella työpaikkaohjaajalla on riittävä ohjausosaaminen ja että työpaikkaohjaaja saa tarvittaessa asianmukaisen, alan erityispiirteet huomioivan koulutuksen. Koulutusaika on palkallista. Työnantaja vastaa koulutukseen liittyvistä kuluista.

Työpaikkaohjaajalle on annettava riittävästi aikaa ohjaukseen valmistautumiseen ja varsinaiseen ohjaustyöhön. Työpaikkaohjaajan tehtävä vaikuttaa työntekijän vaatavuusryhmän määrittelyyn korottavasti.

6 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

1. Toistaiseksi jatkumaan tarkoitetussa työsuhteessa irtisanomisajat ovat työnantajan irtisanoessa seuraavat:

<i>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>Irtisanomisaika</i>
enintään 1 vuoden	14 päivää
yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat seuraavat:

<i>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</i>	<i>Irtisanomisaika</i>
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi.

2. Määräajaksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa ilman irtisanomista.

Irtisanomisperusteet

3. Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesta asiallisesta ja painavasta syystä. Tällaisena irtisanomisperusteena pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä kuin töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Irtisanomisperusteita ovat myös sellaiset työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamat taloudelliset, tuotannolliset tai muut niihin verrattavat syyt, jotka aiheuttavat työn muuta kuin tilapäistä vähentymistä.

4. Milloin työntekijä on estynyt työstä sairauden tai tapaturman takia, ei työnantaja sillä perusteella saa irtisanoa työsopimusta ellei sairaudesta ole ollut seurauksena työntekijän työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen.

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslaissa säädettyyn perhevapaaseen.

Irtisanomisen toimittaminen

5. Irtisanominen on suoritettava kirjallisesti tai muuten todistettavasti. Työnantajan puolelta tapahtuvassa työsopimuksen päättämisessä on ilmoitettava irtisanomisen tai työsopimuksen purkamisen syyn. Se päivä, jolloin irtisanominen tapahtuu, luetaan kuuluvaksi irtisanomisaikaan. Pitämättä olevat, kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta kertyneet vuosilomapäivät saadaan sisällyttää irtisanomisaikaan edellyttäen, että työnantaja ja työntekijä siitä keskenään sopivat.

Irtisanomis- ja lomautusjärjestys

6. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että näiden lisäksi otetaan huomioon työntekijän työsuhteen kestoaika ja huoltovelvollisuuden määrä.

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ja kuittausoikeus

7. Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta.
8. Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.
9. Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

10. Liikkeen luovutuksen yhteydessä tapahtuvasta irtisanomisesta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 5 §:ssä. Liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä sovelletaan myös liikkeen osan luovutukseen sekä liikkeen vuokralle antoon.

Työsopimuksen purkaminen

11. Edellä 1. ja 2. kohdassa sanotusta riippumatta on työnantajalla ja työntekijällä oikeus purkaa heti työsopimus työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä mainituissa tapauksissa.

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun toinen osapuoli sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä.

Lomauttaminen

12. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin

voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen lomauttamisperusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen kannalta on välttämätöntä.

Työnantajan tulee antaa työntekijälle kirjallinen ilmoitus lomautuksesta vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Milloin lomautuksen perusteena on taloudellista tai tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa saatettava asia työntekijän tai luottamusmiehen tietoon.

Toistaiseksi voimassa olevissa lomautuksissa työnantaja ilmoittaa työntekijälle lomautuksen loppumisesta niin aikaisin kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen päättymistä, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Työnantajan toteuttaessa lomautuksen sijasta koulutus sopimuksen 2 §:n tarkoittamaa ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, joka kestää vähintään viisi arkipäivää, voi tähän koulutukseen käyttää työehtosopimuksen 9 §:n tarkoittaman yhden (1) vapaapäivän.

Työntekijän osallistuminen työllistymisohjelmaan irtisanomisaikana

13. Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi mutta enintään 4 kuukautta
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

7 § Säännöllinen työaika

Päivätyö ja kaksivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
2. Yrityksen tuotannollisten tarpeiden niin vaatiessa säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräisenä. Vuorokautinen säännöllinen työaika on tällöin kuudesta yhdeksään tuntia ja säännöllinen viikoittainen työaika enintään 50 tuntia. Paikallisesti sopien voidaan vuorokautinen työaika pidentää 10 tuntiin.

Säännöllisen viikkotyöajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin enintään kuuden kuukauden pituisena ajanjaksona. Paikallisesti sopien tasoittumisjaksoa voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen.

3. Käytettäessä kohdan 2 mukaista keskimääräistä työaikaa työnantaja laatii työvuoroluettelon, josta ilmenevät työvuorojen ajankohdat ja pituudet sekä vapaapäivät. Työvuoroluettelo laaditaan työajan tasoittumisjaksolle, kuitenkin vähintään neljän viikon pituiseksi ajaksi, jollei se suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole mahdotonta. Työvuoroluettelo tulee kuitenkin aina laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.
4. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantaja kuulee työntekijäin luottamusmiestä. Työvuoroluettelon on oltava työntekijöiden nähtävänä vähintään neljä päivää ennen sen alkamista.

Työvuoroluettelon mukaisia työaikoja voidaan paikallisesti sovitulla tavalla muuttaa. Muuttamistarpeen voi esittää työnantaja tai työntekijä.

5. Milloin viikon toinen vapaapäivä siirtyy myöhemmin annettavaksi, lisääntyy sen viikon viikkotyöaika yhdellä työvuoron tuntimäärällä. Työntekijän suostumuksella voidaan myös viikkolepopäivä siirtää myöhemmin annettavaksi, jolloin viikkotyöajan pituus kasvaa kahdella työvuoron tuntimäärällä. Tällöin vähintään toinen siirretyistä vapaapäivistä on annettava kahden viikon kuluessa.

Soveltamisohje:

Vapaapäiviä siirrettäessä työnantajan on huomioitava pitkien työjaksojen työntekijälle aiheuttama kuormitus sekä sen tuomat työturvallisuus- ja terveysriskit. Työnantajan tulee kuulla työntekijää hänen jaksamiseensa liittyen.

Keskeytyvä kolmivuorotyö

6. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,6 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä tasoitus 36,6 tuntiin annetaan tasoitusvapaana ylimääräisen talviloman, seisokkien yms. muodossa. Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännöllisen keskeytyvän kolmivuorotyön tunnilta työajan lyhentämisestä aiheutuvan korvauksen, jonka suuruus on 7,4 % työntekijän keskituntiansiosta.

Keskituntiansiota laskettaessa ei työajan lyhentämisestä johtuvaa korvausta oteta huomioon.

Keskeytymättömän kolmivuorotyö

7. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Työajan lyhentämisestä aiheutunut ansionmenetys keskeytymättömässä kolmivuorotyössä korvataan työntekijälle maksamalla hänelle jokaiselta ko. työn tunnilta työajan lyhentämisestä aiheutuva korvaus, jonka suuruus on 14,8 % työntekijän keskituntiansiosta.

Keskituntiansiota laskettaessa ei työajan lyhentämisestä johtuvaa korvausta oteta huomioon.

8. **Muut työaikamääräykset**

Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa työntekijä voi tehdä jatkuvasti samaa vuoroa, ei kuitenkaan yövuoroa.

Työviikko alkaa maanantaina klo 07.00.

8 § Työaikapankki

Paikallinen sopiminen työaikapankista

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia työaikapankin käyttöönotosta. Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää, jossa voidaan siirtää lakiin tai työehtosopimukseen perustuvia erilaisia vapaita myöhemmin pidettäväksi sekä säännöllistä työaika myöhemmin tehtäväksi.

Soveltamisohje:

Työaikapankkia voidaan soveltaa myös työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Työaikapankin käyttöönotosta ja irtisanomisesta sopivat työnantaja ja luottamusmies. Ellei luottamusmiestä ole, sopivat työnantaja ja työntekijä asiasta keskenään.

Sopimus työaikapankin käytöstä tehdään kirjallisena. Sopimusta tehtäessä on sovittava

- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- millaiset enimmäismäärät vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle on asetettu
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voi ja ei voi pitää
- milloin ja missä tilanteissa sovitut vapaat voi siirtää tai keskeyttää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- millaisilla menettelytavoilla työntekijä voi seurata työaikapankkikertymänsä

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi:

- keskimääräisen työajan tasoitusvapaa
- viikon toinen vapaapäivä (lauantai)
- työajan lyhennysvapaa
- vapaana annettava ylityökorvaus (peruspalkka + korotusosa)
- vapaana annettava sunnuntaityön korotusosa
- vapaaksi vaihdettu lomaltapaluuraha
- vuosilomalain mukaisesti säästetty vuosiloma
- keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat työtunnit

Työaikapankin tuntimäärän enimmäis- ja vähimmäismääristä sovitaan paikallisesti. Kuukausipalkkaa käytettäessä tai maksettaessa tuntipalkkaisuudelle työntekijälle palkka keskimääräiseen 40 tuntiin

viikkotyöaikaan perustuen, työaikapankkiin siirrettyjen työtuntien miinusmerkkinen saldo voi olla enintään 172 tuntia.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että säännöllisen työajan tasoitusvapaa annetaan enintään 52 viikon kuluessa.

Työaikapankin purkaminen

Työaikapankkiin siirretyt tunnit ovat palkallisia. Pidettävän vapaan palkka määräytyy vapaan pitämisen ajankohdan mukaan. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi, työntekijällä on oikeus saada vapaata vähintään 80 tuntia vuodessa työaikapankin tuntimäärän niin salliessa. Vapaa annetaan pääsääntöisesti kokonaisina vapaapäivinä ja useampi vapaapäivä peräkkäin. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa vapaata voidaan pitää myös päivää lyhyemmissä jaksoissa.

Vapaan ajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Ellei sopimukseen vapaan ajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus työaikapankin tuntimäärän niin salliessa käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 25 % pankin tunneista, ellei paikallisesti sovita toisin. Muiden kokonaisten vapaapäivien antamisesta työnantaja ilmoittaa vähintään 7 päivää ennen vapaan pitämistä. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa vapaata voidaan pitää päivää lyhyemmissä jaksoissa sekä em. lyhyempää ilmoitusaikaa noudattaen.

Työaikapankin päättyminen

Työaikapankki voi purkautua työntekijän työsuhteen päätymisen tai työaikapankkisopimuksen päättymisen johdosta. Työntekijällä on oikeus liittyä ja erota työaikapankista. Liittyminen ja ero on tehtävä kirjallisesti.

Työaikapankkisopimuksen päättyessä tai työntekijän erotessa työaikapankista, pitämättä olevalta vapaalta maksetaan tuntimäärän mukainen, keskituntiansion mukaan laskettu palkka.

Työntekijän työsuhteen päättyessä pitämättä olevalta vapaalta maksetaan keskituntiansion mukaan laskettu palkka, ellei vapaata tai osaa siitä ole sijoitettu irtisanomisajalle.

Mikäli alle 6 kuukauden mittainen työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, pitämättä olevalta vapaalta maksetaan 50 % korotettu palkka, ellei vapaata tai osaa siitä ole sijoitettu irtisanomisajalle.

Työaikapankin päättyessä työaikapankissa olevat tekemättömät työtunnit sijoitetaan työntekijän irtisanomisajalle.

Mikäli työsuhteen päättyessä työaikapankissa on maksettuja mutta tekemättömiä työtunteja, työnantajalla on oikeus pidättää niitä vastaava palkka lopputilistä.

Työaikapankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eikä niihin sovelleta työaika- ja vuosilomalain mukaisia tasoittumis- ja vanhentumisaikoja.

9 § Työajan lyhentäminen

1. Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Työajan lyhentämisen edellytyksenä on lisäksi, että vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai sekä 28. maaliskuuta 1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun perusteella toteutettu työajan lyhennys.

2. Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana 1. kohdassa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

1.2.2020–31.12.2020

<i>Tehdyt säännölliset työpäivät</i>		<i>Työajan lyhennyksen määrä vapaapäivinä tunteina</i>	
vähintään 20		1	8
vähintään 40		2	16
vähintään 60		3	24
vähintään 80		4	32
vähintään 100		5	40
vähintään 120		6	48
vähintään 140		7	56
vähintään 160		8	64
vähintään 180		9	72
vähintään 200		10	80
vähintään 212		10,5	84

1.1.2021–31.12.2021

<i>Tehdyt säännölliset työpäivät</i>		<i>Työajan lyhennyksen määrä vapaapäivinä tunteina</i>	
vähintään	18	1	8
vähintään	36	2	16
vähintään	54	3	24
vähintään	72	4	32
vähintään	90	5	40
vähintään	108	6	48
vähintään	126	7	56
vähintään	144	8	64
vähintään	162	9	72
vähintään	180	10	80
vähintään	198	11	88
vähintään	212	11,5	92

1.1.2022 alkaen

<i>Tehdyt säännölliset työpäivät</i>		<i>Työajan lyhennyksen määrä vapaapäivinä tunteina</i>	
vähintään	17	1	8
vähintään	34	2	16
vähintään	51	3	24
vähintään	68	4	32
vähintään	85	5	40
vähintään	102	6	48
vähintään	119	7	56
vähintään	136	8	64
vähintään	153	9	72
vähintään	170	10	80
vähintään	194	11	88
vähintään	212	12,5	100

Vapaan antamismuodoista sovitaan paikallisesti. Paikallisissa neuvotteluissa otetaan huomioon sekä yrityksen että henkilöstön tarpeet. Ellei paikallisesti muuta sovita, ilmoittaa työnantaja vapaan ajankohdasta vähintään viikkoa aikaisemmin. Vapaa annetaan viimeistään kertymävuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Mikäli työajan lyhentäminen toteutetaan vuorokautista tai viikoittaista työaika lyhentämällä lasketaan työntekijän palkka kahdeksan (8) -tuntisen työvuoron mukaisesti.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämistä vapaita pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle erillisen keskituntipalkasta laskettavan lisän, jonka suuruus on

- 1.2.2020 alkaen 4,6 %
- 1.1.2021 alkaen 5,0 %
- 1.1.2022 alkaen 5,5 %

Lisää ei oteta huomioon keskituntipalkan eikä yli-, sunnuntai- tai hätätyökorvauksen laskennassa.

Soveltamisohje:

1. Mikäli työajan lyhennys on annettu päivittäistä työaika lyhentämällä, luetaan nämä päivät tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi.
2. Työajan lyhentäminen ei aiheuta muutoksia työehtosopimuksen ylityötä koskeviin määräyksiin.

Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen sekä ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Teollisuusliiton liittovaltuuston tai hallituksen kokouksiin tahi alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukuntien asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät, kunnes vuosina 1986–90 toteutuvan työajan lyhennyksen yhteismäärä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

3. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta keskituntiansion mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan niinä kuukausina, joiden aikana työaika on lyhennetty.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata ennen kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Työajan lyhennys ja vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä ei ole ollut työssä tämän sopimuskohdan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

10 § Ruokailu- ja virkistystauot

1. Työajan ollessa vähintään kuusi tuntia vuorokaudessa annetaan työntekijöille työnantajan määräämänä aikana yksi tunnin kestävä ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan.

Paikallisesti voidaan ruokailutauon pituus sopia tuntia lyhyemmäksi, ei kuitenkaan alle 30 minuutin. Ruokailutauon aikana on työntekijä vapaa kaikesta työn suorituksesta ja oikeutettu poistumaan työpaikalta.

Vuorotyössä työajan ollessa yli kuusi tuntia annetaan vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Milloin se työn jatkumisen kannalta on välttämätöntä, voidaan paikallisesti sopia, että työntekijä edellä mainitun ruokailutauon sijasta voi ruokailla työn ohessa ja käyttää siihen työaika enintään 20 minuuttia.

2. Työntekijälle on vähintään kahdeksan (8) tunnin pituisen työpäivän kuluessa, työnantajan lähemmin määräämänä aikana, annettava kaksi 12 minuuttia kestävää virkistystaukoa.

Päivittäisen työajan ollessa alle kahdeksan (8) tuntia annetaan yksi 12 minuuttia kestävä virkistystauko. Virkistystauko pidetään työpaikalla.

Sovellettaessa 7 §:n 2. ja 3. kohdassa tarkoitettua työvuorojärjestelmää tai 9 §:n mukaista työajan lyhennystä siten, että lyhennetään päivittäistä työaika, annetaan työntekijälle kaksi 12 minuutin virkistystaukoa, mikäli päivittäinen työaika on vähintään seitsemän (7) tuntia.

3. Milloin työntekijä joutuu jäämään ylityöhön, pidetään säännöllisen työajan päätyttyä 12 minuuttia kestävä virkistystauko ja työn jatkuessa joka kahden

tunnin jälkeen niin ikään samanpituisen virkistystauko. Virkistystauot luetaan työaikaan. Jos ylityö kestää lyhyen ajan, ei taukoa pidetä.

11 § Viikkolepo ja vapaapäivät

1. Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Tuotannollisten syiden niin vaatiessa (esim. turkistiloilla paritusaikana) voidaan viikkolepo sopia siirrettäväksi. Vastaava vapaa, joka lyhentää säännöllistä työaika, on kuitenkin annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa sen alkuperäisestä ajankohdasta. Mikäli viikkolepoa ei ole edellä mainitulla tavalla annettu, suoritetaan työntekijälle menetety viikkolevon korvaus, joka on suuruudeltaan työhön käytetyn ajan palkka.

2. Lauantai on yleensä viikon toinen vapaapäivä. Töissä, joita laatunsa vuoksi on tehtävä kaikkina arkipäivinä, voidaan lauantain sijasta antaa vapaapäiväksi jokin muu saman viikon arkipäivä. Tällainen vapaapäivä on pyrittävä sijoittamaan viikkolepopäivän yhteyteen.

Käytettäessä 7 §:n mukaista keskimääräistä säännöllistä työaika voidaan viikon toinen vapaapäivä siirtää ja antaa työvuoroluettelon mukaisesti.

Jouluaatto, pääsiäislauantai ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, elleivät pakottavat tuotannolliset syyt muuta vaadi. Näinä päivinä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

12 § Ylityö ja enimmäistyöaika

1. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana. Enimmäistyöaika sisältää kaikki mahdolliset työtunnit yhteenlaskettuna.
2. Työn tekemisestä ylityönä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken mahdollisimman selvästi ja todisteellisesti.

Tieto ylityöhön jäämisestä on pyrittävä antamaan edellisenä päivänä. Ylityöstä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään ennen varsinaisena työaikana pidettävää lepoaika.

13 § Lisätyö

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta ilman ylityön korotusosia. Sopimisen edellytyksenä on, että työpaikalle on valittu luottamusmies ja sopimus lisätyöstä tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisena. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen

sopimuksen käyttöön ottaminen edellyttää, että Teollisuusliitto ry ja Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry ovat hyväksyneet paikallisen sopimuksen sisällön ja käyttöön ottamisen. Osa-aikaisten osalta tunneista voidaan sopia suhteessa työaikaan.

Sopimusosapuolet ovat laatineet erillisen ohjeistuksen lisätyöstä työpaikkojen käyttöön.

14 § Hätätyö

Hätätyötä voidaan tehdä työaikalain (605/96) 21 §:ssä mainituin edellytyksin.

15 § Varallaolo

1. Työntekijälle, joka työnantajan kanssa kulloinkin erikseen tehdyn sopimuksen mukaan on säännöllisen työaikansa ulkopuolella velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai sen välittömässä läheisyydessä, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan tällaiselta varallaoloajalta puolet keskituntiansion mukaan määräytyvästä palkasta varallaoloa työaikaan lukematta.
2. Paikallisesti niin sovittaessa voidaan varallaoloon käytetty aika vaihtaa säännöllisenä työaikana pidettävään vapaa-aikaan, jonka pituus on puolet varallaoloon käytetystä ajasta.

15a § Päivystys

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijä on tavoitettavissa säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja valmiina saapumaan työpaikalleen / työhön ennalta sovitusti tai kutsun saatuaan.

Päivystystä koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti etukäteen. Sopimuksessa tulee sopia ainakin päivystyksen kesto, työhön saapumisaika kutsun saamisesta, päivystyskorvauksen määrä ja sopimuksen irtisanomisaika.

Päivystyksen aiheuttaman sidonnaisuuden korvaamisesta sovitaan paikallisesti. Ellei muusta korvauksesta ole sovittu, päivystyskorvaus on vähintään 21 euroa / alkava vuorokausi. Paikallisesti voidaan sopia myös päivystystuntien pitämisestä vastaavana vapaana. Päivystysaikaa ei lasketa työaikaan.

Päivystyksen aikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

Soveltamisohje: Varallaoloa ja päivystystä ei sovelleta samanaikaisesti.

16 § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin muu kuin 15a §:n mukaista päivystystä suorittava työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
2. Hälytyskutsun perusteella työntekijälle maksetaan hälytysrahaa seuraavasti:

Päivätyössä

1. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.
2. Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana, maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

Vuorotyössä

1. *Aamuvuorossa*

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa kuten edellä päivätyön osalta on sovittu.

2. *Ilta- ja yövuorossa*

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu yhdeksän tunnin kuluessa työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

3. Jos hälytyskutsu annetaan sen jälkeen, kun on kulunut yhdeksän tuntia työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, mutta vähintään tuntia ennen työntekijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, suoritetaan työntekijälle kahden tunnin palkkaa vastaava korvaus.

IV PALKKAUSMÄÄRÄYKSET

17 § Palkkaus

1. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu:
 - 1) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä työkohtaisesta palkasta.

2) Työntekijän pätevyyden perusteella määräytyvästä henkilökohtaisesta palkanosasta.

3) Lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

2. Vaativuusryhmien tuntipalkat 1.2.2020–31.1.2021

<i>Vaativuusryhmä</i>	<i>Hlö.koht. palkanosan vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen 3 % hlö.koht. palkanosan</i>
€/h	senttiä/h	€/h
1 9,14	27	9,41
2 9,98	30	10,28
3 10,84	33	11,17

Vaativuusryhmien tuntipalkat 1.2.2021–31.1.2022

<i>Vaativuusryhmä</i>	<i>Hlö.koht. palkanosan vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen 3 % hlö.koht. palkanosan</i>
€/h	senttiä/h	€/h
1 9,29	28	9,57
2 10,13	30	10,43
3 10,99	33	11,32

3. Vaativuusryhmittelyn perusteet

Vaativuudella tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Vaativuuden arviointi perustuu työtehtävien sisällön kuvauksiin, joissa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, vastuu ja kuormitus.

Töiden vaativuuden arviointi tapahtuu työpaikalla. Työntekijän vaativuusryhmä määräytyy pääasiallisten työtehtävien perusteella. Työpaikkaohjaajan ja perehdyttäjän työtehtävät korottavat työntekijän palkkaluokkaa.

Vaativuusryhmä 1

Työ, joka edellyttää aiempaa työkokemusta tai lyhyehköä perehdyttämistä työpaikalla. Työn kuormitus ja vastuu on vähäinen.

Vaativuusryhmä 2

Työ, joka edellyttää ammatillista koulutusta tai vastaavaa työkokemusta. Työn vastuu ja kuormitus on normaali.

Vaativuusryhmä 3

Työ, joka edellyttää ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta tai pitkää, monipuolista kokemusta. Työhön liittyy normaalia korkeampaa vastuuta ja/tai sen kuormitus on hyvin korkea.

Milloin työhön sisältyy työnjohtotehtäviä, sovitaan palkkauksesta paikallisesti erikseen.

4. Työpaikan vaativuusryhmittelyn tekeminen ja työntekijöiden sijoittaminen niihin

Vaativuusryhmittelyn tekeminen

Työpaikalla tehtävät työt sijoitetaan niiden vaativuuden perusteella edellä mainittuihin vaativuusryhmiin. Vaativuusryhmittely tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai edustajien kanssa paikallisesti sovitulla kokoonpanolla.

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmittely tehdään vastaamaan työpaikan töiden vaativuustasoja siten, että työntekijät voidaan niihin sopimuksen tarkoittamalla tavalla sijoittaa. Vaativuusryhmittelyä tehtäessä voidaan työpaikan tehtävät tarkastella työkokonaisuuksina.

Työntekijän vaativuusryhmän määrittely

Työntekijän vaativuusryhmän määrittelyksen tekee työnantaja tai tämän edustaja ja asianomainen työntekijä. Työnantajan edustajan tulee olla mahdollisimman hyvin perehtynyt yrityksen työntekijöiden palkkaukseen. Mikäli työntekijän vaativuusryhmän määrittelyssä ilmenee erimielisyyttä, työntekijä voi tällöin pyytää mukaan työntekijöitä edustavan luottamushenkilön. Luottamusmiehelle annettavien tietojen osalta noudatetaan mitä luottamusmiessopimuksen 6 §:n kohdassa 1. on sanottu.

Soveltamisohje:

Työnantajan määrittäessä työntekijän vaativuusryhmää tulee määrittelyn perustua työntekijän tekemien töiden vaativuuteen. Mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu useamman vaativuusryhmän töitä, työntekijän vaativuusryhmä määritetään hänen pääasiallisesti tekemien töiden vaativuusryhmän mukaan tai määrittämällä vaativuudeltaan erilaisten töiden aikaosuuksille painotettu

vaativuusryhmä. Aikaosuuksien käyttö edellyttää työlajikohtaista työaikakirjanpitoa tai ellei tällaista ole niin työsuunnitelmaa.

5. Henkilökohtainen palkanosa

Työn vaativuuteen perustuvan palkan lisäksi työntekijälle maksetaan henkilökohtainen palkanosa, jonka suuruus määritellään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Milloin kyseessä on toistuvasti saman työnantajan palveluksessa työskentelevä työntekijä, määritellään ko. palkanosa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään, kun vähintään kuukauden pituisista työsuhteista on yhteensä kertynyt neljän kuukauden pituinen työsuhde. Mikäli työntekijälle on aiemman työsuhteen perusteella saman työnantajan palveluksessa määritelty henkilökohtainen palkanosa, sitä maksetaan hänelle heti uuden työsuhteen alusta vähintään edellisen suuruisena. Henkilökohtaisen palkanosan sovellutuksessa otetaan huomioon yrityksen kilpailukyvyyn parantaminen ja työntekijöitä motivoivan vaativuusjärjestelmän ylläpitäminen. Henkilökohtainen palkanosa on vähintään 3 % henkilön vaativuusryhmäpalkasta. Jos henkilökohtaista palkanosaa ei määritellä työehtosopimuksen mukaisesti, se on vähintään 4 %.

Henkilökohtaisen palkanosan suuruuden määrittelee työnantaja, mutta sen tulee perustua vuosittain käytävään esimiehen ja kunkin työntekijän väliseen kehityskeskusteluun. Kehityskeskustelun perusteella työntekijä voi kehittää itseään asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja näin nostaa henkilökohtaista palkanosaansa. Kehityskeskustelujen tulee olla avoimia ja niissä on läpikäytävä työntekijän nykytilanne ammattitaidon, koulutuksen ja työyhteisöön sopeutumisen kannalta.

Soveltamisohje:

Kehittämiskeskustelu voidaan käydä esim. alla olevan taulukon asioista, jota tarvittaessa täydennetään yrityskohtaisilla asioilla, kuten kielitaidolla. Taulukon numeroinnilla osoitetaan ja seurataan työntekijän kehittymistä. Numerointia voidaan käyttää myös työntekijän henkilökohtaisen palkanosan määrittelyssä.

	TEKIJÄ	TEKIJÖIDEN KUVAUS	1	2	3	4	5
1	Työmäärä	- on aikaansaapa työssään					
2	Työn laatu	- sitoutuneisuus yrityksen laatujärjestelmiin ja/tai laatumormeihin - joutuu harvoin korjaamaan huolimattomuudesta tai ennakoitavista virheistä johtuvia puutteita					
3	Yhteistyökyky	- kykenee työskentelemään onnistuneesti muiden kanssa					
4	Asiakaslähtöisyys	- ottaa vastuun asiakkaasta - edustaa yritystä myönteisellä tavalla					
5	Kehityskyky	- haluaa opiskella ja oppia uusia asioita, tehtäviä ja menetelmiä					
6	Taloudellisuus	- kustannustietoisuus					
7	Erikoisosaaminen	- ammatillisen erikoistehtävälleen osaaminen, joka ei sisälly vaativuusryhmässä huomioituun ja joka tuo lisäarvoa yritykselle					
8	Yrityskohtainen						
9	Yrityskohtainen						

18 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät

1. Alan aikaisempaa työkokemusta vailla olevan oppisopimussuhteisen työntekijän palkka on ensimmäisen vuoden aikana vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta ja toisen vuoden osalta vähintään 95 % vaativuusryhmä yhden palkasta. Kolmantena oppisopimusvuotena työntekijälle maksetaan vähintään vaativuusryhmä yhden palkka.

Huom! Alan aikaisemman kokemuksen puuttuessa arvioidaan ja otetaan huomioon muilta toimialoilta kertynyt työkokemus palkkaa korottavana tekijänä.

Täydennyskoulutuksessa olevan oppisopimusopiskelijan palkka on vähintään vaativuusryhmä kahden palkka.

Työsuhteen kestäessä aloitettu oppisopimuskoulutus rinnastetaan palkkauksen osalta työntekijän omaan tehtävään.

Koulutuksen päätyttyä suoritetaan aina palkkaperusteiden tarkistus.

Oppisopimussuhteeseen noudatetaan muiden kuin palkkojen osalta tämän sopimuksen ehtoja.

2. Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.
3. Peruskoulussa, lukiossa tai muussa oppilaitoksessa opiskelevalle sekä kyseisenä vuonna peruskoulun tai lukion päättäneelle nuorelle, joka on työssä oppilaitosten loma- tai muina vapaa-aikoina, maksetaan vähintään 70 % vaativuusryhmä yhden palkasta.
4. Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdyttämisajalta vähintään 90 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

Perehdyttämisaajan palkkaa voidaan maksaa perehdyttämiseen tarvittavalta ajalta työsuhteen alkaessa enintään kahden kuukauden ajan. Mikäli kyseessä on neljä kuukautta lyhyempi työsuhde, voi tämä ajanjakso olla enintään puolet työsuhteen kestosta.

18a § Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha

Kun työntekijä työsuhteensa aikana suorittaa alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, ja toimittaa työnantajalle siitä todistuksen, maksaa työnantaja hänelle kertakorvauksena tutkintokohtaisen 114 euron suuruisen ammattitutkintorahan.

19 § Suorituspalkat

1. Mikäli työn laatu sen sallii, ja työpaikalla ennen työn aloittamista asiasta sovitaan, voidaan työ tehdä suorituspalkkatyönä. Tällöin tavoitteena on niin tuottavuuden, kuin ansiotasonkin parantaminen.
2. Suorituspalkoilla tarkoitetaan tässä sopimuksessa joko suorasta urakasta suoritettavaa urakkapalkkaa, tai osaksi ajan, osaksi työsuorituksen mukaan määräytyvää palkkaa.
3. Suorituspalkan hinnoittelusta sovitaan työpaikalla työnantajan ja luottamusmiehen, tai milloin työpaikalla ei sellaista ole, työntekijän ja työnantajan kesken ennen työn aloittamista. Hinnoittelun on kuitenkin perustuttava tämän sopimuksen vaativuusryhmien palkkoihin. Suora urakka hinnoitellaan siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 25 % vaativuusryhmän palkkaa korkeammaksi, ja kasvaa työsuorituksen lisääntyessä samassa suhteessa.

Muussa suorituspalkkaisessa työssä, jossa osa hinnoittelusta perustuu käytettyyn aikaan ja osa työsuoritukseen, on hinnoittelu suoritettava siten, että ansio tällä tavoin määritettynä nousee 17 % vaativuusryhmän palkkaa

korkeammaksi. Työtehon lisääntyessä myös siihen sidottu palkanosa kasvaa samassa suhteessa.

Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työn vaativuusryhmän mukainen tuntipalkka taattu. Tämä takuu ei koske tapauksia, joissa työntekijä työvauhdistaan johtuen ei ole saavuttanut tuntipalkkaansa, vaikka työolosuhteet ovat olleet normaalit eikä mitakaan työnjärjestelyistä tai urakan hinnoitteluista johtuvia haittoja ole esiintynyt. Työnantajalla on selvitysvelvollisuus urakkahinnoittelun oikeellisuudesta.

Suorituspalkalla tapahtuvaa työtä voidaan tehdä myös ryhmäurakkana. Työnantaja suorittaa tällöin ryhmän jäsenille tämän pykälän mukaisen urakkapalkan noudattaen ryhmän ilmoittamaa jakoperustetta.

20 § Tulos- ja voittopalkkio

Paikallisesti sopien voidaan palkkausjärjestelmää täydentää esimerkiksi tuottavuuteen, toimintavarmuuteen tai raaka-ainesäästön lisäykseen perustuvilla tulospalkkioilla. Tulospalkkion määräytymisen perusteista sovittaessa sovitaan myös siitä, otetaanko tulospalkkio huomioon keskituntiansion laskennassa.

Työntekijälle maksettu tulospalkkio otetaan huomioon laskettaessa vuosilomakorvausta ja -palkkaa, mikäli tulospalkkiota ei ole sovittu laskettavaksi keskituntiansioon.

Työnantaja voi yhtiön johdon tai yhtiökokouksen päätöksellä maksaa esimerkiksi liikevaihtoon, käyttökatteeseen, jalostusarvoon tai pääoman tuottoon perustuvaa voittopalkkiota. Palkkion jakamisen perusteista työnantaja sopii paikallisesti tai antaa työntekijöille niistä selvityksen.

21 § Tasoitetut kuukausipalkat

Tasoitettu, kuukaudesta toiseen samansuuruisena maksettava kuukausipalkka lasketaan siten, että tuntipalkka kerrotaan luvulla 172.

22 § Vuorotyö ja yötyö

1. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin samanaikaisesti seuraavan vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta vaatavuusryhmä kahden (2) palkasta laskettua prosentuaalista vuorotyölisää seuraavasti:

iltavuoro 10 %
yövuoro 20 %

2. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään tässä sopimuksessa määrätyistä työn alkamis- ja päättymisajoista poiketen, maksetaan klo 22.00–05.00 välillä tehdyiltä työtunneilta yövuorolisää vastaava korvaus.
3. Jos työntekijä yksi- tai kaksivuorotyössä aloittaa työpäivänsä ennen klo 05.00 maksetaan näiltä tunneilta vaatavuusryhmä kahden (2) palkasta laskettu 30 %:n suuruinen lisä.

23 § Kutsunta ja reservin harjoitus

1. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan taikka valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä ko. päivän korvauksena yhden työpäivän ansion keskituntiansion mukaan laskettuna. Mikäli työntekijä tuona päivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.
2. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa keskituntiansion mukaisen palkan. Edellä sanottu koskee sellaisia kertausharjoituksia, joilta valtio maksaa reserviläispalkan.

24 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50-, 60- ja 70-vuotispäivänään, omana vihkimispäivänään tai parisuhteensa rekisteröintipäivänä saada säännöllistä työaikaa vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Samoin perusteiden on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai vaihtoehtoisesti uurnan maahan kätkemispäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja adoptiolapsia, hänen vanhempiaan, sisarusiaan sekä aviopuolison

vanhempia. Aviopuoliso on verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia sekä rekisteröityä kumppania.

25 § Ylityökorvaukset ja sunnuntaityö

1. Vuorokautinen ylityö

Ylityöstä, jota tehdään 7 §:ssä mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Viikoittainen ylityö

Soveltaessa viisipäiväistä työviikkoa korvataan viikoittainen ylityö (viikon kuudentena työpäivänä tehty työ) siten, että siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kun viikkoilyökorotus on maksettu kahdeksalta (8) tunnilta (50 %) korvataan sen jälkeiset työviikon muut ylityökorotukseen oikeuttavat tunnit aina 100 %:n ylityökorotuksella riippumatta siitä, onko kyseessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

3. Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Jos sunnuntaina tehty työ on säännöllisen työajan lisäksi tehtyä ylityötä, maksetaan siitä lisäksi tämän pykälän mukainen ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

4. Viikonlopputyö

Työntekijälle, joka työsopimuksensa mukaisesti työskentelee ainoastaan viikonloppuisin, arkipyhinä tai joului- tai juhannusaattona, palkka voidaan sopia maksettavaksi samansuuruisena kaikilta työtunneilta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi, että sovittu palkka sisältää mahdolliset iltatyö- ja lauantaityölisät sekä vuorokautiset ylityökorvaukset ja sunnuntaityön korotusosan.

5. Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä maksettava palkka voidaan ennen ylityön aloittamista sopia vaihdettavaksi vastaavaan palkalliseen vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana tai siirrettäväksi työaikapankkiin.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin 25 §:n säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Muu kuin työaikapankkivapaa on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

26 § Kokonaispalkkaus

Työntekijä, joka toimii työnjohto- tai tuotannosta vastaavassa tehtävässä tai itsenäisessä asiantuntijatehtävässä ja joka voi itse päättää työaikojensa järjestelystä, voi työnantajansa kanssa sopia kokonaispalkkauksesta.

Kokonaispalkka koostuu tällöin perusosasta (tunti- tai kuukausipalkka) ja sen lisäksi suoritettavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta, joka kattaa mahdollisen yli- ja sunnuntaityön sekä muut työaikaan liittyvät korvaukset.

27 § Korvaus hätätyöstä

Hätätyöstä, jota tehdään vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

28 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan työntekijälle kahdesti kuukaudessa, jollei toisin ole sovittu.

Palkan laskenta-aika on viisi työpäivää kunkin palkkakauden viimeisestä työpäivästä lukien. Palkanmaksun sattuessa pyhäpäivälle maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Käytettäessä työtuntijärjestelmän mukaista keskimääräistä työaika, voidaan paikallisesti sopia työntekijän palkka maksettavaksi keskimääräisen säännöllisen työajan mukaan.

Jos yrityksessä maksetaan palkka em. sääntöä noudattaen kahden viikon välein, ja paikallisesti asiasta sovitaan, voi toinen maksettavista tileistä olla ns. ennakkotili. Työntekijälle on kuitenkin kaikissa tapauksissa annettava vähintään kerran kuukaudessa työsopimuslain tarkoittama palkkalaskelma, josta käyvät ilmi työtuntien ja ansion määrä sekä palkan määräytymisen perusteet lisineen eriteltyinä.

Sopimusosapuolet suosittelivat, että palkkalaskelmasta käyvät ilmi myös kertyneet vuosilomapäivät, työajan lyhennysvapaat sekä työaikapankkitunnit.

Palkanmaksukauden aikana suoritetusta lisä-, yli- ja hätätyöstä on korvaus suoritettava erillisenä varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, on ne otettava huomioon palkan korotusosia laskettaessa.

Palkan korotusosia ei saa sisällyttää työntekijän peruspalkkaan.

2. Muistutukset palkkaa vastaan on tehtävä maksettuun rahamäärään sekä laskettuun palkkamäärään nähden heti kun se on mahdollista, kuitenkin viimeistään palkanmaksua seuraavan kalenterikuukauden aikana.
3. Työsuhteen päättyessä on lopputili maksettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän työpäivän kuluessa.
4. Ellei toisin sovita, palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen.

29 § Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen kahden palkanmaksukauden keskimääräistä tuntiansiota.

Kun ansion määrä vaihtelee esim. työntekijän työpanokseen perustuvasta tuotantolisästä tai urakkapalkasta johtuen, keskituntiansion laskentajaksona käytetään kuuden palkanmaksukauden jaksoa.

Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuorotyö- ja olosuhdelisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia.

Mikäli yrityksessä on käytössä edellä mainitusta laskenta-ajanjaksosta poikkeava keskituntiansion laskenta-ajanjakso, voidaan vallinnutta käytäntöä jatkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli keskituntiansiota ei voida edellä mainitulla tavalla laskea työsuhteen lyhytaikaisuuden takia, lasketaan se työsuhteen viimeiseltä palkanmaksukaudelta.

V ERINÄISET KORVAUKSET JA LISÄT

30 § Arkipyhäkorvaus

1. Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvilta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, vapunpäivältä sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Osa-aikaiselle työntekijälle arkipyhäkorvaus maksetaan tehdyn työajan suhteessa. Laskenta perustuu keskituntiansion laskentajakson aikana tehtyihin tunteihin.

2. Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään kaksi kuukautta ennen kyseistä arkipyhää ja että työnantaja on arkipyhää edeltävältä ja sitä seuraavalta työpäivältä työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollinen. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös tapauksissa, joissa työstä poissaolo toisena edellä mainituista päivistä perustuu työnantajan suostumukseen tai lomautukseen.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös työntekijälle, joka on välittömästi ennen korvattavaa arkipyhää ollut työssä vähintään kaksi viikkoa ja sen lisäksi aiemmin kahden edellisen vuoden aikana saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuuden kuukauden ajan.

Soveltamisohje:

Työnantajan suostumus on lähtökohtaisesti aina, lukuun ottamatta tilanteita, joissa työstä poissaolossa on kyse luvattomasta poissaolosta.

3. Työntekijälle, jolla on oikeus arkipyhäkorvaukseen ensimmäiseltä joulupäivältä, pitkäperjantailta ja toiselta pääsiäispäivältä, maksetaan kyseisenä arkipyhänä tehdystä työstä arkipyhäkorvauksen lisäksi palkka kuten sunnuntaityöstä. Muina arkipyhinä tehdystä työstä maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä.

Arkipyhinä tehdystä eläintenhoitotyöstä maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä, ilman arkipyhäkorvausta. Joulupäivän osalta maksetaan kuitenkin sekä arkipyhäkorvaus että palkka kuten sunnuntaityöstä, myös silloin, kun joulupäivä on lauantai tai sunnuntai.

4. Arkipyhäkorvaus maksetaan viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle vain silloin, kun hän työskentelee 3. kohdan luettelon mukaisina arkipyhinä. Muissa tapauksissa arkipyhäkorvaukset sisältyvät viikko- tai kuukausipalkkaan.

5. Arkipyhäviikolla ovat kaikki arkipäivät työpäiviä, lukuun ottamatta itsenäisyyspäivän, uudenvuodenpäivän, loppiaisen, helatorstain, vapunpäivän, joulun ja pääsiäisen jälkeistä lauantaita. Nämä arkipyhäviikon lauantait ovat vapaapäiviä.

Mikäli em. lauantaina tuotannollisista syistä johtuen ollaan työssä, annetaan vastaava viikkotyöaika lyhentävä vapaa muuna ajankohtana. Ellei vastaavaa vapaata anneta, maksetaan ko. lauantaina tehdystä työstä 50 %:lla korotettu palkka.

31 § Itsenäisyyspäivän palkka

Työntekijälle maksetaan itsenäisyyspäivältä, jos se muuten olisi ollut työpäivä, täyttä työpäivää vastaava keskituntiansion mukaan laskettu palkka. Jos työtä tehdään päivä-, tunti- tai urakkapalkalla, on palkan saamisen edellytyksenä, että työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään kuusi työpäivää ennen itsenäisyyspäivää.

Itsenäisyyspäivänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä.

32 § Lisät

Nahkomisajan lisä 1.2.2020 alkaen

Nahkomisaikana turkistilalla aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan lisää seuraavasti:

47 snt/tunti

Nahkomisajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin eläinten tappaminen ja nylkeminen tapahtuvat välittömästi toisiinsa liittyen ja jolloin pääosa eläimistä nahkotaan sekä aikaa, joka käytetään eläinten kylmävarastoimistyyöhön myöhemmin tapahtuvaa nahkomista varten.

Kausilisä

Kuukausina, joina rehukeskuksessa rehunvalmistus on olennaisesti keskimääräistä valmistusta suurempaa, maksetaan milloin työ tehdään aikatyönä, työntekijälle lisää, jonka suuruus on vähintään 7 % työntekijän vaativuusryhmän palkasta.

Lisää maksetaan enintään neljän kuukauden aikana vuodessa ja enintään viiden kuukauden aikana vuodessa rehukeskuksessa, joissa nahkonnan sivutuotteiden jatkokäsittely tapahtuu (destruktiolaitos).

Palvelusvuosilisä vuosina 2020 ja 2021

Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

<i>Työsuhteen kesto</i>	<i>Lisän suuruus, euroa/vuosi</i>
8–11 vuotta	91
12–15 vuotta	179
16–19 vuotta	268
20 vuotta tai yli	355

Mikäli työntekijällä kyseisenä vuonna on yhtä kuukautta pitempiä työstä poissaoloja lisä maksetaan työssäolokuukausien suhteessa. Työssäoloon rinnastetaan vuosilomalain 7 §:ssä mainitut työssäolopäivien veroiset päivät tarkasteltuna kalenterivuositain. Kuitenkin lomautus rinnastetaan koko pituudeltaan työssäoloon.

Työsuhteen päättyessä kesken palvelusvuosilisän kertymäkauden työntekijästä riippumattomasta syystä maksetaan lisä kyseisen vuoden työssäolokuukausien suhteessa.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

33 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

1. Oikeus palkkaan sairausajalta

Milloin työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aiheuttanut sairauttaan tai tapaturmaansa tahallisesti, on hänellä oikeus palkkaan sairausajalta seuraavasti:

Työsuhteen jatkuttua vähintään viikon, mutta alle kuukauden ennen työkyvyttömyyden alkua, on työntekijällä oikeus saada 50 % palkasta niille työpäiville, jotka ovat sairastumispäivän ja sitä seuraavien 9 arkipäivän ajanjaksolla.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään yhden (1) kuukauden, oikeus palkkaan on enintään 28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään kolme (3) vuotta, on vastaava ajanjakso 35 päivää.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään viisi (5) vuotta, on vastaava ajanjakso 42 päivää.

Työsuhteen jatkuttua ennen työkyvyttömyyden alkua yhtäjaksoisesti vähintään kymmenen (10) vuotta, on vastaava ajanjakso 56 päivää.

Kausityöntekijän oikeus sairausajan palkkaan

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijä, jonka työsuhde on työkausittain kestänyt vähintään 3 kuukautta, palatessa saman työnantajan palvelukseen hän tulee yhden kuukauden työsuhteen edellyttämän sairausajan palkanmaksusäännöksen piiriin toisena työ kautena 14 päivän kuluttua ja kolmantena työ kautena heti työsuhteen alettua.

2. Työkyvyttömyyden toteaminen

Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä työnantajalle.

Työntekijä voi sairastuessaan olla poissa työstä omalla ilmoituksellaan enintään kaksi päivää. Sairauden jatkuessa tätä pidemmän ajan työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Omalla ilmoituksella pidettävien sairauspoissaolojen vuotuisesta maksimimäärästä 6 päivän yli menevältä osalta toimitaan työpaikkakohtaisen ohjeistuksen mukaisesti.

Ilmoitus- ja muista käytännöistä sovitaan paikallisesti siten, että niissä huomioidaan sairauden aiheuttamat rajoitukset.

Perustellusta syystä työnantaja voi ohjata työntekijän työterveyslääkärin tarkastettavaksi tai edellyttää lääkärintodistusta sairaudesta.

Soveltamisohje:

Perusteltuna syynä voidaan pitää työntekijän toistuvia sairauspoissaoloja tai epäilyä päihteidenkäytöstä tai muusta työkykyyn vaikuttavasta väärinkäytöksestä.

3. Palkanmaksu työkyvyttömyyden aikana

Sairausajan palkan suuruus on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontoisetuineen. Alle yhden kuukauden kestäneessä työsuhteessa urakkapalkalla työskentelevälle työntekijälle lasketaan sairausajan palkka (50 %) hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa perusteella.

Työnantaja maksaa sairausajan palkan säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut sairausajan- tai äitiysvapaan ajalta palkkaa, työnantajalla on oikeus saada hyväkseen työntekijälle saman työkyvyttömyyden ajalta kuuluvan sairausvakuutuslain, tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain mukainen korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Mikäli sairausvakuutuslain tarkoittamaa päivärahaa tai äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta, tai se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan ja äitiysvapaan ajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on kokonaan tai osittain työnantajan maksukaudelta evätty.

4. Omavastuu- ja jaksotusmääräykset

Kun työkyvyttömyys kestää enintään sairastumispäivän ja kuusi (6) sitä seuraavaa arkipäivää, ei sairausajan palkkaa makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä (omavastuupäivä). Kun työsuhde on kestänyt ennen sairastumispäivää vähintään 10 kuukautta tai työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, ei omavastuupäivää ole.

Tapauksessa, jossa työntekijä sairastuu tai joutuu tapaturman uhriksi kesken työpäivän, maksaa työnantaja työntekijälle tältä päivältä täyden palkan. Työkyvyttömyyden jatkuessa ensimmäinen sairauspäivä on seuraava päivä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 kalenteripäivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai päivärahaa, jatkuu sairausajan palkan maksaminen ilman mahdollista omavastuupäivää, jos palkanmaksujakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan kunnes sairaus tai sairausajan palkanmaksuajanjakso päättyy.

Mikäli saman sairauden uusiutumisesta on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairauspäivärahaa tai sairausajan

palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen kuin kyseessä olisi uusi sairaus, eli noudatetaan normaaleja omavastuu- ja jaksotussäännöksiä.

Tarvittaessa määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

5. Korvaava työ

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tavanomaisia työtehtäviään, työnantaja voi tarjota korvaavaa työtä jota henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään. Ennen korvaavan työn aloittamista työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvittää korvaavan työn soveltuvuus työntekijälle.

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Korvaavan työn sijasta työntekijälle voidaan järjestää ammatillista koulutusta.

34 § Palkanmaksu perhevapailta

Äitiysvapaa

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan työsopimuslain mukaisen äitiysvapaan ajalta palkkaa kuukauden jaksoon sisältyviltä työpäiviltä äitiysvapaan alkamispäivästä lukien. Tätä sääntöä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Isyysvapaa

Työntekijän oikeus saada isyysvapaata määräytyy työsopimuslain mukaisesti. Tältä ajalta työnantaja ei ole palkanmaksuvelvollinen.

Tilapäinen hoitovapaa

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa hänen huollettavanaan olevan lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoidon järjestämisen tai hoitamisen vuoksi välttämättömän, 1–4 päivää kestävä, tilapäisen poissaolon ajalta.

Edellä sanottua sovelletaan myös adoptiovanhempiin, eri taloudessa asuvaan huoltajaan ja rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin sekä yksinhuoltajiin.

Sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön.

Hoitovapaaseen oikeutetut voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan saman kalenterijakson aikana ja heillä on oikeus sairausajan palkkaan, mutta ei yhtäaikaisesti.

Ikääntynyt vanhempi

Työntekijällä on oikeus ikääntyneen vanhemman äkillisen sairastumis- tai kotiutustilanteen aiheuttamaan välttämättömään poissaoloon vanhemman hoidon järjestämisen tai hoidon vuoksi.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksessa n:o 619/2015 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumis- valmennus- tai kuntoutuskursseille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

35 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa

1. Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen ja välttämättömät matkakustannukset työntekijän käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (708/2013) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa
- nuorten työntekijöiden suojelusta annettuun lakiin (998/93) liittyvissä tutkimuksissa
- säteilylaissa (592/91) tarkoitetuissa tutkimuksissa
- valtioneuvoston asetuksen (708/2013) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan
- valtioneuvoston asetuksen (339/2011) tarkoittamissa syöpäseulonnoissa

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

2. Muut lääkärissä käynnit ja tutkimukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, milloin vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella tai tarpeen kiireellisyyden takia.

- sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta
- tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta
- kroonisten sairauksien, esim. diabetes, vaatimien toistuvien tarkastusten ajalta
- apuvälineen, esim. silmälasien, määräämiseksi tehdyn lääkärintarkastuksen ajalta
- raskaudenaikaisten lääketieteellisten tutkimusten ajalta
- sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan, todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta
- kesken työvuoron ilmenevän, äkillisen työkyvyttömyyden aiheuttavan hammassairauden ensimmäisen hoitokerran ajalta silloin, kun työsuhde ennen tapahtumaa on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

Edellä tarkoitettujen korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta luotettava selvitys, esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti.

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan varaamansa lääkärintarkastuksen ajankohdan työnantajalle etukäteen.

36 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön allekirjoittaman eräitä sosiaalisia järjestelyjä koskevan sopimuksen mukaisen ryhmähenkivakuutuksen.

37 § Vuosiloma

1. Vuosilomasta on voimassa, mitä vuosilomalaissa on määrätty.
2. Neljän viikon (24 arkipäivän) pituisesta vuosiloman osasta annetaan vähintään 18 arkipäivää yhdenjaksoisena lomana toukokuun 2. ja syyskuun 30. päivän välisenä aikana. Mikäli vuosiloma on edellä tarkoitetulla tavalla jaettu ja osa siitä annetaan työnantajasta riippuvasta syystä lomakauden ulkopuolella, annetaan siirtynyt vuosiloman osa 50 %:lla pidennettynä.
3. Neljä (4) viikkoa ylittävän vuosiloman (talviloman) työnantaja saa antaa erikseen vuosilomalain tarkoittaman lomakauden (2.5.–30.9.) ulkopuolella.
4. Vuosilomaa annettaessa luetaan lomapäiviksi kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto.
5. Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
6. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan määräytymisperusteena on vuosiloman alkamista edeltävän laskentajakson mukainen keskituntiansio.

Vuosilomapalkka päivää kohden saadaan kertomalla em. tavoin laskettu keskituntiansio työsuhteessa sovitulla säännöllisen viikkotyöajan tuntimäärällä ja jakamalla näin saatu viikkopalkka kuudella (6). Täten laskettu päiväpalkka kerrotaan luvulla 1,03.

Mikäli työntekijän säännöllinen viikkotyöaika vaihtelee, lasketaan keskimääräinen toteutunut säännöllinen työaika lomanmääräytymisvuoden ajalta.

Tuntipalkkaisen työntekijän lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista lähinnä olevana normaalina palkanmaksupäivänä tai paikallisesti sovittavalla tavalla.

Milloin kyseessä on urakkaluonteinen työ tai tuntipalkan lisäksi työntekijälle maksetaan työsuoritukseen liittyviä työehtosopimuksen tarkoittamia tai työpaikalla käytössä olevia muita lisiä, noudatetaan vuosilomapalkan laskennassa työehtosopimuksen liitteenä olevaa pöytäkirjaa.

7. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.

8. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päätyttyä. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen syiden takia.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle, sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkamisesta annetun lain edellyttämällä tavalla, sekä myös äitiys- ja vanhempainvapaalla tai lomautettuna olevalle työntekijälle.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijälle, jonka työsuhde irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä.

Vapaaehtoinen asepalvelus rinnastetaan tässä asevelvollisuuteen.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli asepalvelusta suorittamaan lähteneelle työntekijälle on suoritettu lomaltapaluuraha, ei tämän kohdan määräystä sovelleta.

Mikäli vuosiloma annetaan 2. kohdan mukaisesti pidennettynä, ei lomaltapaluurahaa lasketa pidennyksen osalta.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomaltapaluurahan tai sen osan vaihtamisesta palkalliseen vapaaseen. Vapaan pituutta työpäivinä laskettaessa vaihdettavan lomaltapaluurahan määrä jaetaan yhden työpäivän palkalla. Jäljelle jäävä osuus lomaltapaluurahasta maksetaan seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohje:

Yhdellä kalenteriviikolla voi olla enintään viisi lomaltapaluurahavapaapäivää. Arkipyhät eivät kuluta lomaltapaluurahan vaihtopäiviä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ja työajan lyhennyspäiviä ansaittaessa.

9. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole sovittu lomakorvauksen maksamisesta kunkin palkanmaksun yhteydessä, suoritetaan työntekijälle erääntyvä lomakorvaus seuraavasti:
- 12,5 % työansioista sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut alle vuoden.
 - 15,8 % työansioista siltä osin kuin työntekijän työsuhde on keskeytymättä jatkunut yli vuoden.

Työansioon luetaan työajalta maksetut palkat, työkyvyttömyysajan palkka ja äitiysvapaan ajalta maksettu palkka.

Soveltoamisohje:

Prosenttiperusteista lomakorvausta ei saa soveltaa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

10. Toistaiseksi voimassa olleen eli jatkuvan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka.

Ajalta, jolta vuosilomalain mukaan kertyy vuosilomaa ilman, että tältä ajalta työntekijälle olisi kertynyt työansiota, lasketaan lomakorvaus sen työansion mukaan, joka työntekijällä tänä aikana olisi ollut.

VII TYÖTURVALLISUUS

38 § Yleisiä määräyksiä

1. Työnantajan on toteutettava kaikki tarpeelliset varotoimet, joilla estetään työntekijän joutuminen työssään alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.
2. Työnantaja varaa työntekijän käyttöön asianmukaiset suojarusteet esim. suojakäsineet, suojakypärän ja kuulonsuojaimet työssä, jossa saattaa aiheutua vaaraa terveydelle.

Milloin työntekijä joutuu käyttämään työssään syövyttäviä tai myrkyllisiä aineita, varataan hänelle tällaisissa töissä työnantajan toimesta asianmukaiset suojaruuvut, päähine, jalkineet ja käsineet. Milloin tehdään työtä tai käsitellään aineita, jotka edellyttävät hengityksensuojainten tai suojalasien käyttöä, on nämä annettava työnantajan toimesta. Työntekijä on velvollinen käyttämään työtä varten varattuja suojaruuvuteita.

3. Työmaalle järjestetään työnantajan toimesta tyydyttävät sosiaaliset tilat.

4. Jokaisella työosastolla tulee olla lääkekaappi, jonka sisältö vastaa Suomen Punaisen Ristin suositusta lääkekaapin sisällöksi ja josta on vastuussa ao. työosaston työnjohtaja.
5. Työnantaja järjestää kustannuksellaan työterveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksi käyttäen työntekijöitä koskevan lakisääteisen työterveyshuollon niin kuin työterveyshuoltolaissa 1383/2001 ja valtioneuvoston asetuksessa työnantajan velvollisuudeksi säädetystä työterveyshuollosta 708/2013 on sanottu.
6. Työskentelytilan poikkeuksellisen lämpötilan aiheuttamaa haitallista kuormitusta arvioitaessa ja vähennettäessä käytetään hyväksi työsuojeluviranomaisten antamia ohjeita.
7. Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi hänelle sopiviin työtehtäviin.

39 § Suojavaatetus

Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain enintään kaksi suojapukua sekä tarvittavan määrän tarkoitukseen soveltuvia työkäsiineitä, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

Työnantaja hankkii kylmässä hallissa, kylmävarastossa tai talvisin ulkona työskentelevälle vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle asianmukaisen lämpöasun sekä talvityöasun. Kuluneen tai rikkoutuneen tilalle työnantaja hankkii uuden.

Ulkotyötä tekeväille työntekijälle työnantaja varaa asianmukaiset sadevaatteet.

Rehunvalmistuksessa ja jäädyttämössä työskentelevälle työntekijälle työnantaja hankkii turvajalkineet.

Määräaikaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarvittavat työkäsiineet sekä työn edellyttämän vaatetuksen työsuhteen keston ajaksi.

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

40 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopijapuolet toteavat, että sopimuskauden aikana voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusalaa koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

41 § Työpaikan yhteistyö

Työnantajan ja työntekijöiden välisellä yhteistyöllä on merkittävä vaikutus työilmapiiriin. Yhteistyöllä voidaan lisätä työntekijöiden työssä viihtyvyyttä, vähentää sairauspoissaoloja ja muita tuotantohäiriöitä. Hyvä yhteistyö lisää työn tuottavuutta ja laatua lisäten täten yrityksen toiminnan kannattavuutta sekä palkanmaksukykyä.

Allekirjoittaneet järjestöt suosittelevatkin, että turkistuotantoalan yrityksissä kiinnitettäisiin huomiota hyvän yhteistyön merkitykseen ja sen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen.

42 § Paikallinen sopiminen

Tässä sopimuksessa useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja luottamusmiehen, tai milloin sellaista ei ole valittu, muun työntekijäin edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta. Luottamusmiehen tai muun työntekijäin edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämän katsotaan edustavan.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus tehdään kirjallisesti. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Vakavat taloudelliset vaikeudet sopimusalan yrityksessä

Mikäli MTA:n jäsenyrityksen taloudellinen tilanne merkittävästi vaikeutuu uhaten aiheuttaa mm. henkilöstövähennyksiä, voivat työnantaja ja

työntekijät paikallisesti sopia sellaisista työsuhteen ehtojen määräaikaisista muutoksista, joiden tarkoituksena on yrityksen toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaaminen. Työpaikoilla, joissa on valittu luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja, yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet todetaan yhteisesti tämän kanssa ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Paikallisten osapuolten pyytäessä liitot sitoutuvat käymään neuvotteluja tilanteen vaatimista toimenpiteistä ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä.

43 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitoon

Työntekijällä, joka on valittu luottamustoimeen ammattiliiton hallintoon, työehtosopimusneuvotteluihin tai ammattiliiton edustajaksi muuhun hallintoelimeen, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen kokouksiin. Oikeus työstä vapautukseen on myös varajäsenellä varsinaisen jäsenen ollessa estynyt.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeesta työnantajalle niin pian kuin mahdollista, ja vaadittaessa esitettävä kirjallinen kokouskutsu.

Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ja työajanlyhennystä ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

44 § Luottamusmiehet

Luottamusmiestä koskevissa asioissa noudatetaan osapuolten välillä solmittua luottamusmiessopimusta.

45 § Järjestöjen asiamiehet

Allekirjoittaneiden järjestöjen valtuuttamilla asiamiehillä on sovittuaan tai ajoissa ilmoitettuaan siitä työnantajalle oikeus käydä sopimuksen alaisella työpaikalla seuraamassa sopimuksen soveltamista.

46 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, jäsenmaksut työntekijän palkasta palkanmaksukausittain ja tilittää ne liiton osoittamalle pankkitilille sekä toimittaa työntekijäkohtaisen erittelyn maksuista Teollisuusliitolle saamiensa ohjeiden mukaisesti. Vuoden lopussa tai työsuhteen päättyttyä annetaan verottajalle todistus pidätetystä summasta.

47 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu

1. Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan, tulee hänen tästä viipymättä ilmoittaa työnantajalle.
2. Jos työnantajan ja työntekijän välisissä neuvotteluissa ei ratkaisua aikaansaada, siirtyy erimielisyyden käsittely luottamusmiehen ja työnantajan neuvoteltavaksi, joiden on käytävä neuvottelut viivytystä välttämällä. Mikäli luottamusmiestä ei työpaikalla ole, voi työntekijä siirtää erimielisen asian työnantajan ja työntekijän välisten neuvottelujen jälkeen työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi.
3. Jos erimielisyys ei paikallistason neuvotteluissa selviä, siirretään se työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi. Tätä varten tulee paikallistason neuvotteluista laatia kirjallinen muistio, josta ilmenee erimielisyyden aihe ja siihen esitetyt näkemykset. Muistio on toimitettava molemmille työehtosopimusosapuolille.
4. Jos erimielisyys on syntynyt muista kuin tämän pykälän 1. kohdassa mainituista syistä työnantajan ja työntekijän välillä, on, ennen kuin muihin toimenpiteisiin saadaan ryhtyä, asiassa pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten kesken. Elleivät nämä pääse yksimielisyyteen, asia voidaan siirtää työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi.
5. Jommankumman työehtosopimusosapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuista erimielisyysasioista on neuvottelut aloitettava ja saatettava loppuun tarpeetonta viivytystä välttämällä.
6. Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia erimielisyydestä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, alioikeuden ratkaistavaksi.

48 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2020–31.1.2022 sekä mahdollisen optiovuoden 31.1.2023 saakka.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muutoin ovat päättyneet.
3. Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä helmikuun 7. päivänä 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Lars-Erik Nyman

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Marko Rosqvist

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO
TEOLLISUUSLIITTO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

TURKISALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Aika: 27.1.2020
Paikka: Teollisuusliiton toimisto,
Hakaniemenranta 1 A, Helsinki
Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat
Teollisuusliiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet seuraavaa:

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus 2018–2020 lakkaa olemasta voimassa 31.1.2020 ja 1.2.2020 lukien noudatetaan nyt allekirjoitettua työehtosopimusta sekä tämän allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä.

Uudistetun työehtosopimuksen voimassaoloaika on 1.2.2020–31.1.2022 sekä mahdollinen optiovuosi 31.1.2023 saakka.

Mikäli vuoden 2022 palkkaratkaisun osalta päästään sopimukseen 31.12.2021 loppuun mennessä, sopimus jatkuu 31.1.2023 saakka. Jos ratkaisuun ei päästä, sopimus päättyy 31.1.2022.

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2020 ja 2021

2.1 Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 %:n sekä 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 %:n yleiskorotuksella, vaatavuusryhmien palkkataulukon keskimmäisen vaatavuusryhmän mukaan euromääräiseksi laskettuna.

Yleiskorotuksen määrä on 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 15 senttiä/tunti tai 25,80 euroa/kuukausi sekä 1.2.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 15 senttiä/tunti tai 25,80 euroa/kuukausi.

2.2 Vaativuusryhmien tuntipalkat ja henkilökohtainen palkanosa (17 §)

Vaativuusryhmien tuntipalkkoja korotetaan 1.2.2020 sekä 1.2.2021 lukien jokaiseen vaativuusryhmään yleiskorotuksen senttimääräisellä korotuksella 15 senttiä/tunti.

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja henkilökohtaisen palkanosan vähimmäistaso ovat 1.2.2020 lukien seuraavat:

Vaativuusryhmä	€h	Hlö.koht. palkanosan vähimmäistaso (3 %) senttiä/h	Taulukkopalkka sisältäen hlö.koht. palkanosan (3 %) €h
1	9,14	27	9,41
2	9,98	30	10,28
3	10,84	33	11,17

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja henkilökohtaisen palkanosan vähimmäistaso ovat 1.2.2021 lukien seuraavat:

Vaativuusryhmä	€h	Hlö.koht. palkanosan vähimmäistaso (3 %) senttiä/h	Taulukkopalkka sisältäen hlö.koht. palkanosan (3 %) €h
1	9,29	28	9,57
2	10,13	30	10,43
3	10,99	33	11,32

2.3 Senti- ja euromääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut senti- ja euromääräiset lisät korotetaan 3 %:lla 1.2.2020 alkaen koko sopimuskauden ajaksi.

Lisät ovat 1.2.2020 lukien seuraavat:

2.3.1 Ammattitutkintoraha (18a §) 114 euroa tutkinnolta

2.3.2 Nahkomisajan lisä (32 §) 47 senttiä/tunti

2.3.3 Palvelusvuosilisä (32 §)

8–11 v	91 euroa
12–15 v	179 euroa
16–19 v	268 euroa
20 v tai yli	355 euroa

2.3.4	Luottamusmieskorvaus (Luottamusmiessopimus 7 §)	
	5–20 työntekijää	38 €
	21–50 työntekijää	50 €
	51 tai useampi työntekijä	83 €
2.3.5	Työsuojeluvaltuutetun korvaus (Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 8 §)	
	10–20 työntekijää	38 €
	21–50 työntekijää	50 €
	51 tai useampi työntekijä	83 €

3 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin seuraavista tekstimuutoksista:

5 § Työsuhteen alkaminen, työsopimuksen tekeminen ja koeaika

Kohdan 2 päivitys

Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Kohdan 6 päivitys

Mikäli työsopimus on solmittu 31.1.2020 edeltävänä aikana suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhde jatkuu vähintään yhden kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.

Uusi kohta 8

Perehdyttäjäksi nimetyille ja toimivalle työntekijälle on annettava riittävästi aikaa perehdytystyöhön. Perehdyttäjän tehtävä vaikuttaa työntekijän vaativuusryhmän määrittelyyn korottavasti.

Uusi kohta 9

Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työpaikalle nimetyllä vastuullisella työpaikkaohjaajalla on riittävä ohjausosaaminen ja että työpaikkaohjaaja saa tarvittaessa asianmukaisen, alan erityispiirteet huomioivan koulutuksen. Koulutusaika on palkallista. Työnantaja vastaa koulutukseen liittyvistä kuluista.

Työpaikkaohjaajalle on annettava riittävästi aikaa ohjaukseen valmistautumiseen ja varsinaiseen ohjaustyöhön. Työpaikkaohjaajan tehtävä vaikuttaa työntekijän vaativuusryhmän määrittelyyn korottavasti.

7 § Säännöllinen työaika

Kohdan 5 päivitys sekä soveltamisohjeen lisääminen

Milloin viikon toinen vapaapäivä siirtyy myöhemmin annettavaksi, lisääntyy sen viikon viikkotyöaika yhdellä työvuoron tuntimäärällä. Työntekijän suostumuksella voidaan myös viikkolepopäivä siirtää myöhemmin annettavaksi, jolloin viikkotyöajan pituus kasvaa kahdella työvuoron tuntimäärällä. Tällöin vähintään toinen siirretyistä vapaapäivistä on annettava kahden viikon kuluessa.

Soveltamisohje:

Vapaapäiviä siirrettäessä työnantajan on huomioitava pitkien työjaksojen työntekijälle aiheuttama kuormitus sekä sen tuomat työturvallisuus- ja terveysriskit. Työnantajan tulee kuulla työntekijää hänen jaksamiseensa liittyen.

9 § Työajan lyhentäminen

Kohdan 2 taulukon ja työajan lyhentämismäärän korvaavan lisän päivitys

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana 1. kohdassa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

- Työntekijä ansaitsee 1.2.2020 alkaen vapaata kahdeksan (8) tuntia jokaista tehtyä 20 työpäivää kohti, kuitenkin enintään 10,5 vapaapäivää kalenterivuodessa.
- Työntekijä ansaitsee 1.1.2021 alkaen vapaata kahdeksan (8) tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti, kuitenkin enintään 11,5 vapaapäivää kalenterivuodessa.
- Työntekijä ansaitsee 1.1.2022 alkaen vapaata kahdeksan (8) tuntia jokaista tehtyä 17 työpäivää kohti, kuitenkin enintään 12,5 vapaapäivää kalenterivuodessa.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämismäärää pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle erillisen keskituntipalkasta laskettavan lisän, jonka suuruus on

- 1.2.2020 alkaen 4,6 %
- 1.1.2021 alkaen 5,0 %
- 1.1.2022 alkaen 5,5 %

8 § Työaikapankki

Poistetaan kohta

Työaikapankki voi koskea työntekijöitä, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tai vähintään kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde.

Lisätään kohta

Mikäli alle 6 kuukauden mittainen työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, pitämättä olevalta vapaalta maksetaan 50 % korotettu palkka, ellei vapaata tai osaa siitä ole sijoitettu irtisanomisajalle.

12 § Ylityö ja enimmäistyöaika

§:n uudelleen nimeäminen ja kohdan 1 päivitys

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana. Enimmäistyöaika sisältää kaikki mahdolliset työtunnit yhteenlaskettuna.

13 § Lisätyö

Uusi §

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta ilman ylityön korotusosia. Sopimisen edellytyksenä on, että työpaikalle on valittu luottamusmies ja sopimus lisätyöstä tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä kirjallisena. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen sopimuksen käyttöön ottaminen edellyttää, että Teollisuusliitto ry ja Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry ovat hyväksyneet paikallisen sopimuksen sisällön ja käyttöön ottamisen. Osa-aikaisten osalta tunneista voidaan sopia suhteessa työaikaan.

Erillinen ohjeistus lisätyöstä laaditaan työpaikkojen käyttöön.

15a § Päivystys

Aiemmalla sopimuskaudella työryhmässä sovittu päivitys

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijä on tavoitettavissa säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja valmiina saapumaan työpaikalleen / työhön ennalta sovitusti tai kutsun saatuaan.

Päivystystä koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti etukäteen. Sopimuksessa tulee sopia ainakin päivystyksen kesto, työhön saapumisaika kutsun saamisesta, päivystyskorvauksen määrä ja sopimuksen irtisanomisaika.

Päivystyksen aiheuttaman sidonnaisuuden korvaamisesta sovitaan paikallisesti. Ellei muusta korvauksesta ole sovittu, päivystyskorvaus on vähintään 21 euroa / alkava vuorokausi. Paikallisesti voidaan sopia myös päivystystuntien pitämisestä vastaavana vapaana. Päivystysaikaa ei lasketa työaikaan.

Päivystyksen aikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

Soveltamisohje: Varallaoloa ja päivystystä ei sovelleta samanaikaisesti.

17 § Palkkaus

Kohdan 3 päivitys

Vaativuudella tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Vaativuuden arviointi perustuu työtehtävien sisällön kuvauksiin, joissa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, vastuu ja kuormitus.

Töiden vaativuuden arviointi tapahtuu työpaikalla. Työntekijän vaativuusryhmä määräytyy pääasiallisten työtehtävien perusteella. Työpaikkaohjaajan ja perehdyttäjän työtehtävät korottavat työntekijän palkkaluokkaa.

22 § Vuorotyö ja yötyö

Lisätään vuorotyön määritelmä

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin samanaikaisesti seuraavan vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

24 § Vapaa merkkipäivän yhteydessä

Tekstipäivitys

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50-, 60- ja 70-vuotispäivänään, omana viikkipäivänään tai parisuhteensa rekisteröintipäivänä saada säännöllistä työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai vaihtoehtoisesti uurnan maahan kätkemispäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja adoptiolapsia, hänen vanhempiaan, sisarusiaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuolisoon verrattavana pidetään myös avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia sekä rekisteröityä kumppania.

28 § Palkanmaksu

Tekstipäivitys kohdan 1 kappaleen 4 toiseen lauseeseen

Työntekijälle on kuitenkin kaikissa tapauksissa annettava vähintään kerran kuukaudessa työsopimuslain tarkoittama palkkalaskelma, josta käyvät ilmi työtuntien ja ansion määrä sekä palkan määräytymisen perusteet lisineen eriteltyinä.

Sopimusosapuolet suosittelevat, että palkkalaskelmasta käyvät ilmi myös kertyneet vuosilomapäivät, työajan lyhennysvapaat sekä työaikapankkitunnit.

30 § Arkipyhäkorvaus

Tekstipäivitys

1. Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, vapunpäivältä sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Osa-aikaiselle työntekijälle arkipyhäkorvaus maksetaan tehdyn työajan suhteessa. Laskenta perustuu keskituntiansion laskentajakson aikana tehtyihin tunteihin.

2. Arkipyhäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään kaksi kuukautta ennen kyseistä arkipyhää ja että työnantaja on arkipyhää edeltävältä ja sitä seuraavalta työpäivältä työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollinen. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös tapauksissa, joissa työstä poissaolo toisena edellä mainituista päivistä perustuu työnantajan suostumukseen tai lomautukseen.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös työntekijälle, joka on välittömästi ennen korvattavaa arkipyhää ollut työssä vähintään kaksi viikkoa ja sen lisäksi aiemmin kahden edellisen vuoden aikana saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuuden kuukauden ajan.

Soveltamisohje:

Työnantajan suostumus on lähtökohtaisesti aina, lukuun ottamatta tilanteita, joissa työstä poissaolossa on kyse luvattomasta poissaolosta.

3. Työntekijälle, jolla on oikeus arkipyhäkorvaukseen ensimmäiseltä joulupäivältä, pitkäperjantailta ja toiselta pääsiäispäivältä, maksetaan kyseisenä arkipyhänä tehdystä työstä arkipyhäkorvauksen lisäksi palkka kuten sunnuntaityöstä. Muina arkipyhinä tehdystä työstä maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä.

Arkipyhinä tehdystä eläintenhoitotyöstä maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä, ilman arkipyhäkorvausta. Joulupäivän osalta maksetaan kuitenkin sekä arkipyhäkorvaus että palkka kuten sunnuntaityöstä, myös silloin, kun joulupäivä on lauantai tai sunnuntai.

4. Arkipyhäkorvaus maksetaan viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle vain silloin, kun hän työskentelee 3. kohdan luettelon mukaisina arkipyhinä. Muissa tapauksissa arkipyhäkorvaukset sisältyvät viikko- tai kuukausipalkkaan.

5. Arkipyhäviikolla ovat kaikki arkipäivät työpäiviä, lukuun ottamatta itsenäisyyspäivän, uudenvuodenpäivän, loppiaisen, helatorstain, vapunpäivän, joulun ja pääsiäisen jälkeistä lauantaita. Nämä arkipyhäviikon lauantait ovat vapaapäiviä.

Mikäli em. lauantaina tuotannollisista syistä johtuen ollaan työssä, annetaan vastaava viikkotyöaika lyhentävä vapaa muuna ajankohtana. Ellei vastaavaa vapaata anneta, maksetaan ko. lauantaina tehdystä työstä 50 %:lla korotettu palkka.

33 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

Kohta 2 pysyväksi määräykseksi sekä soveltamisohje

Työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä työnantajalle.

Työntekijä voi sairastuessaan olla poissa työstä omalla ilmoituksella enintään kaksi päivää. Sairauden jatkuessa tätä pidemmän ajan työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Omalla ilmoituksella pidettävien sairauspoissaolojen vuotuisesta maksimimäärästä 6 päivän yli menevältä osalta toimitaan työpaikkakohtaisen ohjeistuksen mukaisesti.

Ilmoitus- ja muista käytännöistä sovitaan paikallisesti siten, että niissä huomioidaan sairauden aiheuttamat rajoitukset.

Perustellusta syystä työnantaja voi ohjata työntekijän työterveyslääkärin tarkastettavaksi tai edellyttää lääkärintodistusta sairaudesta.

Soveltamisohje:

Perusteltuna syynä voidaan pitää työntekijän toistuvia sairauspoissaoloja tai epäilyä päihteidenkäytöstä tai muusta työkykyyn vaikuttavasta väärinkäytöksestä.

Kohdan 4 viimeisen kappaleen päivitys

Tarvittaessa määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

34 § Palkanmaksu perhevapailla

Kohdan 1 päivitys

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa hänen huollettavanaan olevan lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoidon järjestämisen tai hoitamisen vuoksi välttämättömän, 1–4 päivää kestävä, tilapäisen poissaolon ajalta.

Lisäys kohdan loppuun

Ikääntynyt vanhempi

Työntekijällä on oikeus ikääntyneen vanhemman äkillisen sairastumis- tai kotiutustilanteen aiheuttamaan välttämättömään poissaoloon vanhemman hoidon järjestämisen tai hoidon vuoksi.

37 § Vuosiloma

Lisäys kohtaan 9

Soveltamisohje:

Prosenttiperusteista lomakorvausta ei saa soveltaa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

38 § Suojavaatetus

Tekstipäivitys

Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain enintään kaksi suojapukua sekä tarvittavan määrän tarkoitukseen soveltuvia työkäsiineitä, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

Työnantaja hankkii kylmässä hallissa, kylmävarastossa tai talvisin ulkona työskentelevälle vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle asianmukaisen lämpöasun sekä talvityöasun. Kuluneen tai rikkoutuneen tilalle työnantaja hankkii uuden.

Ulkotyötä tekeväille työntekijälle työnantaja varaa asianmukaiset sadevaatteet.

Rehunvalmistuksessa ja jäädyttämössä työskentelevälle työntekijälle työnantaja hankkii turvajalkineet.

Määräaikaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarvittavat työkäsiineet sekä työn edellyttämän vaatetuksen työsuhteen keston ajaksi.

4 TEKSTIMUUTOS LUOTTAMUSMIESSOPIMUKSEEN

6 § Luottamusmiessopimus

Tekstilisäys

Uuden työntekijän työhön ottamisesta on ilmoitettava luottamusmiehelle. Osana perehdytystä uudelle työntekijälle annetaan työnantajan edustajan, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhteinen opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmistä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

5 MUUT SOVITTAVAT ASIAT

5.1 Palkkatilastointi

Sopimusosapuolet selvittävät sopimusalojen palkkatilastoinnin tarkentamista yhdessä Tilastokeskuksen kanssa.

5.2 Työehtosopimusten selkeyttäminen ja yksinkertaistaminen

Sopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tehdä seuraavia neuvotteluja varten esitys neuvoteltavien työehtosopimusten rakenteellisesta ja kielellisestä muuttamisesta yksinkertaisemmiksi ja selkeäkäyttöisemmäksi.

5.3 Oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä

Sopimusosapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on tehdä seuraavia neuvotteluja varten esitys työn vaativuuden ja ammattitaitolisän / henkilökohtaisen palkanosan oikeudenmukaisesta määrittelystä työpaikoilla.

5.4 Työehtosopimusten käännosten päivitys

Sopimusosapuolet päivittävät työehtosopimusten olemassa olevat kieliversiot.

6 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

Allekirjoittajat hyväksyvät tämän pöytäkirjan nimikirjoituksillaan.

Helsingissä helmikuun 7. päivänä 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Lars-Erik Nyman

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Marko Rosqvist

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS 1(5)

Johdanto

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Liitot kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa ja monipuolisen ammattitaidon kehittämisen suuntaan. Aikuiskoulutuksella tulee olemaan kasvava merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi liitot pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla liitot toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä.

1 § Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet asettavat koulutustyöryhmän, johon kumpikin sopijapuoli nimeää kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy vuosittain luettelon kursseista, joiden kustannuksiin työnantaja osallistuu. Työryhmä huomioi myös viikkoa lyhyempien kurssien ottamisen korvausten piiriin.

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintaa edistävää koulutusta järjestävät

- sopijaosapuolet yhteisesti
- työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa.

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan jäsenen osallistuessa osapuolten yhteisesti sopimaan koulutustilaisuuteen tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan koulutuksen tai kokouksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Työajan ulkopuolella pidettävästä työsuojelutoimikunnan kokouksesta korvataan kokoukseen osallistuvalla toimikunnan jäsenelle suoranaiset kustannukset sekä maksetaan kokouspalkkio komiteasäännösten mukaisesti.

Työsuojelutoimikunnan varajäsenen osallistuessa työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan hänelle ansionmenetys sekä suoranaiset kustannukset samoin perustein kuin työsuojelutoimikunnan varsinaiselle jäsenelle.

4 § Työsuhdeasioihin liittyvä koulutus

Työntekijän osallistuessa työnantajan tai työnantajan ja työntekijäjärjestön yhdessä järjestämille työsuhdeasioita käsitteleville kursseille tai neuvottelupäiville korvataan työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetys.

5 § Suoranaiset kustannukset

Tämän sopimuksen 2–4 §:ssä mainituilla suoranaيسilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia halvinta matkustustapaa käyttäen, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja kohtuullista internaattikurssien täysihoidomaksua. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matkajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

6 § Koulutustilaisuuksiin osallistuminen

Osallistumisesta tämän sopimuksen 2–4 §:ssä mainittuihin koulutustilaisuuksiin on sovittava ennakolta työnantajan kanssa.

7 § Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä (SAK) ja Teollisuusliittoa.

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Teollisuusliiton järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ko. työntekijälle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme (3) viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi (6) viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutus sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

Työpaikoissa, joissa on vähemmän kuin viisi työntekijää, sovitaan koulutuskustannusten korvaamisesta erikseen.

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa.

Korvaukset

SAK:n ja Teollisuusliiton järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK tai Teollisuusliitto järjestää omissa opistoissaan, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaravaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä mainituille työsuojelutehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Sikäli kun SAK:n järjestämä kolmen kuukauden kurssi on hyväksytty koulutustyöryhmässä työnantajan tuen piiriin, korvataan kurssille osallistuvan luottamusmiehen ansionmenetys yhden kuukauden ajalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 20 alan ympärivuotista työntekijää.

Lisäksi maksetaan kahdessa edellisessä kappaleessa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi liittojen välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Kaikkien korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö palaa entiseen työpaikkaansa.

Edellä tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.1 § Ateriakorvauksen määrä

Vuonna 2020 ateriakorvaus on 25,56 euroa/koulutuspäivä. Summaa tarkistetaan vuosittain. Ateriakorvauksen vuosittaisen muutoksen laskentatapana käytetään verohallituksen hyväksymää päivärahan muutosta, jossa normaali lukujen pyöristys tapahtuu viiden sentin tarkkuudella.

8 § Ansionmenetys

Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen työaikansa osalta.

Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

9 § Erimielisyyksien käsittely

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan alan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

10 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 7 §:ssä tarkoitettuun ammatillisten järjestöjen koulutustilaisuuksiin ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähentämistä.

11 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2020 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 7. päivänä 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS 1(6)

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

1. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.
2. Tätä sopimusta sovelletaan Maaseudun Työnantajaliiton jäsenyrityksissä.

2 § Luottamusmies ja ammattiosasto

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden työntekijöiden keskuudestaan valitsemaa ammattiosaston päätöksellään vahvistamaa luottamushenkilöä. Luottamusmies edustaa yrityksen työntekijöitä taikka useampien saman työnantajan omistamien yritysten työntekijöitä, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta. Edellä todettuun useampaan yritykseen voidaan valita yhteinen luottamusmies, kun yritykset sijaitsevat samalla paikkakunnalla.
2. Luottamusmiehen tulee olla yrityksen palveluksessa oleva henkilö, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin.
3. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliiton rekisteröityä alayhdistystä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen

1. Ammattiosasto vahvistaa luottamusmiehen ja hänen varamiehensä vaalin. Vaaliin voivat osallistua yrityksen kyseessä olevaan työehtosopimukseen sidotut järjestäytyneet työntekijät.
2. Luottamusmiesvaali voidaan suorittaa työpaikalla. Milloin vaali suoritetaan työpaikalla, on työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

3. Yrityksen toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan yrityksen muuttunutta kokoa ja rakennetta.
4. Valitusta luottamusmiehestä, hänelle valitusta varamiehestä sekä heidän eroamisestaan ja erottamisestaan on ammattiosaston kirjallisesti ilmoitettava työnantajalle. Varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii luottamusmiehen sijaisena. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 § Luottamusmiehen työsuhde

1. Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon yrityksen olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.
5. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
6. Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Luottamusmiehelle joka toimii 2 §:n 1 kohdan tarkoittaman useamman yrityksen työntekijöiden yhteisenä luottamusmiehenä on mahdollisuuksien mukaan tarjottava työtä jostakin mainituista yrityksistä. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle

voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa työtä tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään sisältyviä järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuja velvoitteita.

Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tässä sopimuksessa jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään hänen luottamusmiestehtäviensä päättymisen jälkeen seuraavasti:

<i>Soveltamisaika</i>	<i>Työntekijämäärä, jota luottamusmies on edustanut</i>
4 kk	enintään 20
6 kk	vähintään 21

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, käsitellään asia työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

5 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin

suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

3. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat edustamaansa työntekijää koskevat tiedot.

6 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstään saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat edustamiensa työntekijöitä koskevat tiedot:

1. Työntekijän suku- ja etunimet.
2. Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä.
3. Määräaikaisten työsuhteiden työsuhteen sovittu kestoaika.
4. Tiedot irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä.
5. Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.
6. Koko- ja osa-aikatyöntekijäin lukumäärä kaksi kertaa vuodessa.

Kohdissa 1–5 tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusien työntekijöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa 1, 2, 3 ja 5 mainitut tiedot pyynnöstään uuden työsuhteen alettua tai sovituin määräajoin.

Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

Luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Uuden työntekijän työhön ottamisesta on ilmoitettava luottamusmiehelle. Osana perehdytystä uudelle työntekijälle annetaan työnantajan edustajan, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhteinen opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmistä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

7 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen (2020–2022)

1. Luottamusmiestehtävän hoitamista varten annetaan luottamusmiehelle, tai hänen ollessaan estynyt hoitamasta tehtävänsä, hänen varamiehelleen työstä vapautusta ja maksetaan korvausta kalenterikuukausittain seuraavasti:

<i>Säännöllisesti työskentelevien työntekijöitten määrä</i>	<i>Vapaata tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
5–20	4	38
21–50	6	50
51 tai enemmän	10	83

Vapaan ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Luottamusmiestoimen hoitamiseen käytetty aika rinnastetaan työaikaan.

2. Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoin työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

8 § Ansionmenetyksen korvaaminen

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tähän käytetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan muusta lisäkorvauksesta.

9 § Luottamusmiehen koulutus

Koulutukseen osallistumisesta on sovittu MTA:n ja Teollisuusliiton välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.

10 § Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle tarkoituksenmukaisen paikan luottamusmiestehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Luottamusmies voi käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimistoym. välineitä, joihin luetaan yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

11 § Neuvottelujärjestys

1. Palkkaustaan tai muita työehtojaan koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen.
2. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.
3. Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
4. Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

12 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2020 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 7. päivänä 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

1(9)

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien sekä työntekijöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa sopijapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin maatalous-, puutarha- turkis- ja viheralojen töihin, jotka mainitaan Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välisten em. aloja koskevien työehtosopimusten 1 §:ssä.

2 § Maatalousalojen Työalatoimikunta

Edellä 1 §:ssä mainittujen soveltamisalojen valtakunnallisena työturvallisuustyön yhteistoimintaelimenä toimii Maatalousalojen Työalatoimikunta, jonka kotipaikkana on Helsingin kaupunki.

1. Kokoonpano ja nimeäminen

Maatalousalojen Työalatoimikuntaan kuuluu kahdeksan varsinaista jäsentä, joista kolme edustaa työnantajia, kolme työntekijöitä ja kaksi toimihenkilöitä. Varsinaisten jäsenten lisäksi kullakin osapuolella on yksi varajäsen.

Kumpikin sopijapuoli nimeää edustajansa sekä kutsuu yhteisesti toimihenkilöedustajat Maatalousalojen Työalatoimikuntaan.

Sopijapuolet vastaavat Maatalousalojen Työalatoimikunnan kustannuksista toimikunnassa olevien edustajiensa mukaisessa suhteessa.

Työalatoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan vuodeksi kerrallaan. Puheenjohtajaksi valitaan vuorovuosin työnantajien ja työntekijöiden edustaja.

2. Tehtävät

Maatalousalojen Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

- alan työsuojelun tutkimuksen edistäminen
- alan työsuojelun kehittäminen ja tehostaminen

- työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla
- työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen ja informointi
- työsuojelutoimintaan osallistuvien koulutustoiminnan suunnittelu ja järjestäminen
- yhteydenpito työsuojelualalla toimiviin organisaatioihin
- yhteydenpito maatalousalojen työsuojelun parissa työskenteleviin laitoksiin ja henkilöihin
- maatalousalojen työsuojelullisten erikoiskysymysten selvittely, työsuojeluasioissa mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien käsittely ja selvittäminen, mikäli ne eivät kuulu jonkin toisen organisaation tehtäviin
- muut tehtävät, jotka osapuolten taholta yhteisesti annetaan Maatalousalojen Työalatoimikunnalle.

3 § Yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten tuotantolaitoksessa tai sitä vastaavassa toimintayksikössä on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu tai, milloin mainitut ryhmät ovat valinneet kumpikin oman valtuutettunsa, näitä ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut sekä näille valitut kaksi varavaltuutettua sekä työsuojeluasiamies.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön laatu, laajuus, työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 § Yhteistoimintatehtävät

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon tuotantolaitoksen tai sitä vastaavan toimintayksikön koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissesityksineen
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissesityksiä

- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta
- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

5 § Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen. Tässä tarkoituksessa on osapuolten tehtävänä tämän sopimuksen edellyttämän yhteistoiminnan puitteissa:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

- osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

6 § Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tulee olla tuotantolaitoksen tai vastaavan toimintayksikön laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella:

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia
- tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi
- järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

7 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on neljä (4) vuotta.

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Työntekijämäärän ollessa 10–20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä. Ellei paikallisesti ole muuta sovittu noudatetaan työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaaleissa Maatalousalojen Työalatoimikunnan antamia ohjeita.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitaminen (2020–2022)

1. Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.

2. Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika ja hänelle maksettava korvaus ovat kalenterikuukausittain seuraavat:

<i>Työntekijäin lukumäärä työpaikalla</i>	<i>Vapaa-aika tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
10–20	4	38
21–50	6	50
51 tai enemmän	10	83

3. Työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena oleva työpaikan työntekijäin lukumäärä todetaan työsuojelutoimikunnassa kutakin vuosineljänneistä varten erikseen käytettävänä olevien tietojen ja laskelmien perusteella. Tällainen toteaminen suoritetaan kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Vuosineljänneksen aikana ennen tätä toteamista mahdollisesti sattuneet poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.
4. Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.
5. Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta kirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidysin, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Kirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

9 § Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

10 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin tarkoittamia velvoitteita.

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä sopimuksessa jäljempänä sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin tai toimihenkilöihin nähden.

Tämän pykälän määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

<i>Soveltamisaika</i>	<i>Työntekijämäärä, jota työsuojeluvaltuutettu on edustanut</i>
4 kk	enintään 20
6 kk	vähintään 21

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti käsitellään asia työsopimuslain (55/2001) mukaisesti.

11 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

12 § Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

13 § Työsuojeluasiamies

Pienillä alle 10 työntekijän työpaikoilla pidetään tarkoituksenmukaisena, että työntekijät nimeävät keskuudestaan työsuojeluasiamiehen työpaikan työsuojeluyhteistyötä varten.

Työsuojeluasiamiehen valinnassa voidaan käyttää niitä määräyksiä, mitä edellä työsuojeluvaltuutetun valinnasta on sanottu.

Tässä tarkoitetun työsuojeluasiamiehen tehtävänä on työpaikalla:

- osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen
- osallistua tutkimukseen, jonka toimeenpanemiseen sattuneen työtapaturman laatu tai sen mahdollinen vaikutus työsuojelutyön suunnitteluun ja toteuttamiseen antavat aiheita
- tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja huomauttaa niiden rikkomisesta
- ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle (työsuojelupäällikölle) sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille
- perehtyä alan työsuojelumääräyksiin
- pitää yhteyttä työpaikan työsuojelupäällikköön (työnantajaan) työsuojelukysymyksissä.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

Sen mukaan kun tämän sopimuksen mukaiset tehtävät edellyttävät, on työsuojeluasiamiehellä työnjohdon kanssa sopien oikeus saada vapautusta työstään.

14 § Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen tulee sopia, mikäli mahdollista etukäteen työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä, ellei tehtävä johdu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta.

15 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävän hoitamisesta työaikana johtuvan ansionmenetyksen. Sihteerille maksetaan sihteerin tehtävien hoitamisesta lisäksi palkkio siten kuin paikallisesti sovitaan.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, työnantaja korvaa hänen ansionmenetyksensä näiltä ajoilta. Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetulle myös tilapäisesti myönnetystä vapautuksesta johtuvan ansionmenetyksen.

Jos 1 momentissa mainittu henkilö suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

16 § Säädoskokoelmat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojeluyhteistoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ellei tämän sopimuksen soveltamisesta työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

18 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2020 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 7. päivänä 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

PÖYTÄKIRJA VUOSILOMAPALKKAN LASKEMISESTA

- 1 §** Otettiin käsiteltäväksi turkistuotantoalan työehtosopimuksen 37 §:n soveltaminen (vuosiloma).
- 2 §** Liittojen välisenä soveltamisohjeena sovittiin, että työntekijöillä, jotka lomakautta (2.5.) edeltävänä kalenterivuonna ovat tehneet urakatöitä, lasketaan 31.3. päättyneenä lomanmääräytymisvuonna ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka päivää kohti seuraavasti:

Edellisen kalenterivuoden kokonaisansio, josta on vähennetty maksetut vuosilomapalkat ja lomaltapaluurahat, kerrotaan luvulla 0,087 ja näin saatu euromäärä jaetaan luvulla 24.

Mikäli kuitenkin em. tavalla saatu päiväpalkka on pienempi kuin em. pykälän 6. kohdan mukaan laskettu päiväpalkka, lasketaan vuosilomapalkka kohdan 6. mukaan.

- 3 §** Sovittiin, että yrityksissä, joissa vuosilomapalkat on laskettu aikaisemmin vuosilomalain mukaan, voidaan käytäntöä jatkaa.
- 4 §** Todettiin, että liittojen välinen 18.4.1985 työehtosopimuspöytäkirja lakkaa olemasta voimassa ja tällä pöytäkirjalla uudistetaan sen ehdot asiasisältöä muuttamatta. Työehtosopimuspöytäkirja on voimassa toistaiseksi.

Sovittiin, että osapuolet tarkistavat ja hyväksyvät pöytäkirjan allekirjoituksillaan.

Helsingissä 7. päivänä helmikuuta 2020

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA
TEOLLISUUSLIITTO

TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALOILLA

Sopijapuolet pitävät tärkeänä turvata jatkossakin määrällisesti ja ammattitaidollisesti riittävä työvoiman saatavuus sopimusaloilla.

Työvoiman käytössä sopijapuolet kannustavat työnantajia toimimaan "reilun pelin hengessä". Tämä merkitsee mm. työehtosopimusmääräysten noudattamista kaikissa alan työsuhteissa. Myös työympäristön, työn sisällön ja työjärjestelyjen kehittämistä siten, että huomioidaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet, voidaan työvoiman käyttöä ja saatavuutta sopimusaloilla edistää.

Alalla solmittavat työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevia, ellei ole perusteltua syytä solmia määräaikainen työsuhteet. Määräaikaisen sopimuksen perusteena voi tyypillisesti olla toisen työntekijän sijaisuus, selkeästi kertaluonteinen työkokonaisuus eli projekti tai kausiluonteinen työ.

Työnantajan peruseriaatteena työvoiman käytössä on se, että tarvittava työvoima on työsuhteessa työvoimaa käyttävään yritykseen. Työnantajien on yrityskohtaisesti harkittava millaisissa tilanteissa (esim. ruuhkahuippujen tasaaminen tai erityiset ammattitaitovaatimukset) vuokratyövoiman käyttö on perusteltua.

Vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen on huolehdittava tilaajavastuullaissa säädetyistä velvoitteistaan vuokratyöntekijää, työvoimaviranomaisia ja työvoimaa tarjoavaa yritystä kohtaan. Työnantajan tulee pyynnöstä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mm. vuokratyöntekijöiden määrä, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus.

Ns. harmaan talouden torjuminen on turkistuotantoalalla toimivien yrittäjien ja työntekijöiden yhteinen tavoite.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

TYÖSOPIMUSLOMAKE

AAKKOSELLINEN HAKEMISTO		SIVU
A	Alan töihin perehtyvät.....	21
	Ammattitutkintoraha.....	22
	Arkipyhäkorvaus.....	28
	Asiamiehet.....	41
	Avopuoliso.....	25
E	Enimmäistyöaika.....	15
	Erikoisammattitutkintoraha.....	22
	Erimielisyyksien sovittelu.....	42
H	Harjoittelijat.....	21
	Hautajaiset.....	24
	Henkilökohtainen palkanosa.....	20
	Huoltajat.....	33
	Hälytysluntoinen työ.....	17
	Hätätyö.....	16, 26
I	Irtisanominen.....	3
	Isyysvapaa.....	33
	Itsenäisyyspäivän palkka.....	29
J	Järjestäytymisoikeus.....	1
	Jäsenmaksujen perintä.....	41
K	Kausilisä.....	29
	Kausityöntekijöiden sairaustapaukset.....	31
	Keskituntiansio.....	27
	Koeaika.....	2
	Kokonaispalkkaus.....	26
	Kolmivuorotyö.....	8
	Korvaava työ.....	33
	Koululaiset.....	21
	Koulutussopimus.....	56
	Kutsunta ja reservin harjoitus.....	24
	Kuukausipalkat.....	23
L	Lapsen sairastuminen.....	33
	Lisät.....	29
	Lisätyö.....	15
	Lomakorvaus.....	38
	Lomaltapaluuraha.....	37
	Lomapalkka.....	36
	Lomauttaminen.....	5
	Luottamusmiehet.....	41

	Luottamusmiessopimus.....	61
	Lähiomainen.....	24
	Lääkärintarkastukset.....	34
M	Merkipäivävapaa.....	24
N	Nahkomisajan lisä.....	29
	Neuvolakäynnit.....	35
	Nuoret työntekijät.....	21
O	Opiskelijat.....	21
	Oppisopimusopiskelijat.....	21
P	Paikallinen sopiminen.....	40
	Palkanmaksu.....	26
	Palkkaus.....	17
	Palvelusvuosilisä.....	30
	Parisuhteen rekisteröinti.....	24
	Perehdyttämisaajan palkka.....	22
	Perhevapaat.....	33
	Päivystys.....	16
R	Reservin harjoitus.....	24
	Ruokailu- ja virkistystauot.....	14
	Ryhmähenkivakuutus.....	35
S	Sairausajan palkka.....	30
	Sairaustapaukset.....	30
	Sopimuksen tulkinta.....	42
	Sopimuksen voimassaoloaika.....	42
	Soveltamisala.....	1
	Sunnuntaityö.....	25
	Suojavaatetus.....	39
	Suorituspalkat.....	22
	Syrjintäkielto.....	2
	Säännöllinen työaika.....	7
T	Tapaturmat.....	30
	Tasa-arvoinen kohtelu.....	2
	Tasoitettut kuukausipalkat.....	23
	Tauot.....	14
	Tilapäinen hoitovapaa.....	33
	Tulospalkkio.....	23
	Tuntipalkat.....	18
	Tutkintoraha.....	22
	Työaikamääräykset.....	7

	Työaikapankki.....	9
	Työajan lyhentäminen.....	11
	Työkyyttömyys.....	31
	Työllistymisvapaa.....	6
	Työnopastus.....	3
	Työpaikan yhteistyö.....	40
	Työrauhavelvoite.....	1
	Työsopimus.....	2
	Työsuhteen alkaminen.....	2
	Työsuhteen päätyminen.....	3
	Työsuojelusopimus.....	67
	Työturvallisuus.....	38
U	Urakkapalkat.....	22
V	Vaativuusryhmät.....	18
	Vapaapäivät.....	15
	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	24
	Varallaolo.....	16
	Viikkolepo.....	15
	Viikonlopputyö.....	25
	Virkistystauot.....	14
	Voittopalkkio.....	23
	Vuorotyö.....	23
	Vuosiloma.....	36
Y	Ylityö.....	15
	Ylityökorvaukset.....	25
	Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan.....	25
	Yötyö.....	23
Ä	Äitiysvapaa.....	33

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Annankatu 31–33 C 48 00100 HELSINKI

Puhelin (09) 725 04 500 (vaihde)

www.tyonantajat.fi

TEOLLISUUSLIITTO

PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI

Puhelin 020 774 001 (vaihde)

www.teollisuusliitto.fi