

2025–2028

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON
JA
TEOLLISUUSLIITON
VÄLINEN**

**TURKISTUOTANTOALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.2.2025–31.1.2028

**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
4 § Työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu.....	1
5 § Paikallinen sopiminen	2
II TYÖSUHDE.....	2
6 § Työsuhteen alkaminen ja työsopimuksen tekeminen.....	2
7 § Tiedotusvelvollisuus	3
8 § Koeaika	3
9 § Perekäytys.....	4
10 § Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat.....	4
III TYÖAIKA.....	9
11 § Säännöllinen työaika eri työaikamuodoissa.....	9
12 § Työvuoroluettelo	10
13 § Työaikakirjanpito	11
14 § Tasoitusjärjestelmä	11
15 § Työaikapankki.....	13
16 § Työajan lyhentäminen	15
17 § Tauot.....	17
18 § Viikkolepo ja vapaapäivät.....	18
19 § Ylityö ja enimmäistyöaika.....	19
20 § Lisätyö	19
21 § Häätätyö.....	19
22 § Päivystys	19
23 § Hälytysluontoinen työ	20
IV PALKKAUS	21
24 § Palkka.....	21
1. Palkan osat	21
2. Vaativuusryhmät	21
3. Palkkataulukko.....	24
4. Ammattitaitolisä	24
5. Yleiskorotus.....	27
6. Kehityskeskustelu työsuhteen aikana	27
25 § Kuukausipalkka	27
26 § Kokonaispalkka	28

27 § Erityisryhmien palkat	28
1. Oppisopimusopiskelijat	28
2. Korkeakouluharjoittelijat.....	28
3. Koululaiset ja opiskelijat.....	29
4. Perehdytysaika.....	29
5. Viikonlopputyö	29
28 § Suoritusperusteiset palkat.....	29
1. Urakkapalkka.....	30
29 § Korvaukset ja lisät.....	32
1. Ylityökorvaus	32
2. Sunnuntaityökorvaus.....	33
3. Arkipyhäkorvaus.....	33
4. Jouluaatto-, pääsiäislauantai- ja juhannusaattokorvaus.....	34
5. Itsenäisyyspäivän palkka.....	34
6. Vuorotyölisä	35
7. Yötyölisä.....	35
8. Nahkomisajan lisä.....	35
9. Kausilisä	35
10. Hätättyökorvaus	36
11. Päivystyskorvaus	36
12. Palvelusvuosilisä.....	36
13. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha	37
15. Henkilökohtaiset vapaapäivät	37
16. Puhelinkorvaus.....	37
30 § Tulos- ja voittopalkkio.....	38
31 § Keskituntiansio.....	38
32 § Palkanmaksu	38
V VUOSILOMA	41
33 § Vuosiloman pituus ja antaminen	41
35 § Lomaltapaluuraha.....	42
36 § Prosenttiperusteinen lomakorvaus	43
37 § Loman korvaaminen työsuhteen päättyessä.....	44
VI SAIRAUDET, TAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYS	44
38 § Työkyvyttömyyden toteaminen	44
39 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta.....	45

40 § Työkyvyttömyysajan palkka toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa	46
41 § Sairastumispäivä tai työtapaturmapäivä.....	46
42 § Omavastuupäivä.....	46
43 § Sairauden uusiutuminen	47
44 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa	47
45 § Ikäkausitarkastukset	48
46 § Korvaava työ.....	48
47 § Ryhmähenkivakuutus.....	49
VII PERHEVAPAAT	49
48 § Raskausvapaa	49
49 § Vanhempainvapaa	49
50 § Sairaalan lapsen hoitaminen	49
51 § Vaikeasti sairaan lapsen hoitaminen	50
52 § Ikääntyneen vanhemman hoitaminen	50
VIII TYÖTURVALLISUUS	50
53 § Yleiset velvollisuudet	50
54 § Suojavarusteet.....	51
55 § Luvat ja koulutukset.....	51
IX YHTEISTYÖ JA ERIMIELISYYDET	52
56 § Yleisiä määräyksiä.....	52
57 § Jatkuvan neuvottelun periaate	52
58 § Työpaikan yhteistyö	52
59 § Vakavat taloudelliset vaikeudet.....	52
60 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitamiseen.....	53
61 § Luottamusmiestoiminta	53
62 § Työehtosopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu.....	53
63 § Jäsenmaksujen perintä.....	54
64 § Työehtosopimusosapuolten asiamiehet.....	54
65 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika.....	55
36 § Prosenttiperusteinen lomakorvaus	67
KOULUTUSSOPIMUS	71
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	75
SOPIMUS TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNASTA	81
TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALALLA.....	89

OHJEISTUS LISÄTYÖTÄ KOSKEVAN PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TEKEMISEEN	90
TYÖSOPIMUSLOMAKE	93
AAKKOSELLINEN HAKEMISTO.....	95

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan kaikkien Maaseudun Työnantajaliiton turkistuotantoalalla toimivien jäsenyritysten ja näiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.
2. Turkistuotantoala käsittää työt turkistiloilla, rehukeskuksissa ja niiden keskusvarastoissa, nahkontakeskuksissa sekä destruktiolaitoksissa.
3. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen välistä
 - 1) koulutussopimusta
 - 2) luottamusmiessopimusta ja
 - 3) sopimusta työsuojelun yhteistoiminnasta.

2 § Järjestäytymisoikeus

1. Työehtosopimusosapuolet 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 muutosten aikaansaaminen tähän sopimukseen, tämän sopimuksen vastaisen vaatimuksen toteuttaminen tai vastapuolen painostaminen tulkitsemaan sopimusta määrätyllä tavalla, on sopimuksen voimassaoloaikana tai neuvottelujen kestäessä kielletty.

4 § Työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu

1. Työnantaja ei saa yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

2. Sukupuoleen, raskauteen tai synnytykseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

5 § Paikallinen sopiminen

Tässä sopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja luottamusmiehen, tai milloin sellaista ei ole valittu, muun työntekijöiden edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta. Luottamusmiehen tai muun työntekijöiden 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. Sopimukseen kirjataan paikallisesti sovittava työehtosopimusmääräys ja siitä toisin sopiminen tavalla, josta sopijaosapuolille käy yksiselitteisesti ilmi, mitä muutoksia sopimuksella saadaan. Molemmilla osapuolilla on oltava riittävä aika perehtyä paikallisesti sovittavaan asiaan ja hankkia työehtosopimusasiantuntijoilta lisätietoa. Neuvotteluissa on tavoiteltava myönteisen ja avoimen vuorovaikutussuhteen syntymistä ja ylläpitämistä osapuolten välillä. Neuvottelut on käytävä molempien osapuolten ymmärtämällä kielellä.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

II TYÖSUHDE

6 § Työsuhteen alkaminen ja työ sopimuksen tekeminen

1. Työnantajalla tai hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta ja jakamisesta.
2. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Lisäksi työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, mikäli työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä mainitut ehdot eivät käy ilmi työ sopimuksesta.

3. Työsopimuksessa on määriteltävä, onko sopimus tehty

- a) määräajaksi vai
- b) toistaiseksi voimassa olevaksi eli jatkuvaksi.

Sopimus on määräaikainen esimerkiksi silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kesto muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Jos määräaikainen työsopimus on työn luonteesta johtuen tarpeen solmia sovittu työn valmistumisen perusteella ilman tarkkaa päättymispäivämäärää, tulee työsopimuksessa kuitenkin olla arvioitu aikamääräinen kesto. Mikäli kestoa on työn luonteen vuoksi tarpeen muuttaa, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta työntekijälle heti, kun asia on työnantajan tiedossa, ja viimeistään viikko etukäteen.

Soveltamisohje:

Aikamääräinen kesto ilmoitetaan työsopimuksessa esimerkiksi työsuhteen arvioituna päättymispäivämääränä taikka viikkojen tai kuukausien tarkkuudella. Aikamääräistä kestoa ei voi ilmoittaa sanallisesti esimerkiksi viittauksella tiettyyn sesonkiin tai urakkaan.

- 4. Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työsopimuksensa.

7 § Tiedotusvelvollisuus

Työnantajan on pidettävä jokaisen työntekijän saatavilla tämä työehtosopimus, työpaikalla nähtävillä pidettävä lainsäädäntö, työvuoroluettelo, mahdollinen työaikasuunnitelma, tieto työterveyshuollon järjestämisestä ja työterveyshuoltolain mukainen työpaikkaselvitys.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille työpaikkaohjaajasta ja perehdyttäjistä. Työntekijöillä tulee olla saatavilla myös tietoa työpaikalle valitusta luottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta.

Ulkomailta rekrytoivan työnantajan on saatettava työntekijälle työsuhteen keskeiset ehdot sekä tämä työehtosopimus todistettavasti tiedoksi työntekijälle lähtömaahan jo rekrytointivaiheessa.

8 § Koeaika

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 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

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

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

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsuhtesopimusta.

9 § Perehdytys

Työnantajan on annettava uudelle tai työtehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle riittävä opastus ja perehdytettävä työntekijä uuteen työtehtäväänsä ja siihen liittyviin työturvallisuusriskeihin.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työntekijä saa perehdytyksen hänen ymmärtämällään kielellä.

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

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.

10 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

1. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa irtisanomisajat ovat työnantajan irtisanoessa seuraavat:

Työsuhte jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
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:

Työsuhte jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työnantajan työntekijälle työsuhteen aikana tarjoaman erityistä ammattipätevyyttä parantavan koulutuksen vuoksi voivat työnantaja ja työntekijä sopia kirjallisella työsopimuksella työntekijälle enintään kaksi kertaa taulukossa esitettyä pidemmästä irtisanomisajasta.

Soveltamisohje:

Työnantajan järjestämällä erityistä ammattipätevyyttä parantavalla koulutuksella ei tarkoiteta työtehtäviin perehdyttämistä.

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 päättäminen on työsopimuslain mukaan mahdollista, toisin sanoen työntekijästä johtuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämisestä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen myös työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamilla taloudellisilla, tuotannollisilla tai muilla niihin verrattavilla syillä, jotka aiheuttavat työn muuta kuin tilapäistä vähentymistä.

4. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden perusteella, ellei sairauden tai tapaturman seurauksena ole 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 syy. 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 irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että näiden lisäksi otetaan huomioon työntekijän työsuhteen kestoaja 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 työsopimuslain 2 luvun 17 §:n määräyksiä työnantajan kuittausoikeudesta.
9. Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.
10. Jos määräaikaan työsuhteeseen otettu työntekijä lopettaa työnsä siitä työnantajan kanssa sopimatta ennen sovittu työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Korvauksena työnantaja voi pidättää itselleen yhden päivän palkan. Tämä edellyttää, että työsopimuksessa on sovittu työsuhteen päättymispäivämäärä. Työnantajan oikeudesta pidättää palkka on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsopimuksessa työntekijän ymmärtämällä kielellä.

Työnantaja saa pidättää edellä sanotun määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Tämä pykälä ei koske koeaikapurkua.

Soveltamisohje:

Yhden päivän palkalla tarkoitetaan työntekijän vaativuusryhmän mukaista tuntipalkkaa työsopimuksessa sovitun päiväkohtaisen työajan osalta.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

11. 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

12. 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

13. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen lomauttamisperusteiden täytyessä 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. Kun lomautuksen perusteena on taloudellisista 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 päättymisestä 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 koulutussopimuksen 2 §:n tarkoittamaa ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, joka kestää vähintään viisi arkipäivää, voi tähän koulutukseen käyttää työehtosopimuksen 12 §:n tarkoittaman yhden vapaapäivän.

14. Kun kyseessä on alalla tavanomainen, säännöllisesti vuosittain toistuva ja tuotannosta johtuva työvoimatarpeen vaihtelu, toimeenpantavat lomautukset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvielvoitteiden piiriin. Tällöin työnantajan tulee lomautusilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, muulle työntekijöiden edustajalle tai, milloin sellaista ei ole valittu, työntekijälle.

Työntekijän osallistuminen työllistymisohjelmaan irtisanomisaikana

15. 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 4 kuukautta

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttlemättä ja pyydetessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

III TYÖAIKA

11 § Säännöllinen työaika eri työaikamuodoissa

Päivätyö ja kaksivuorotyö

1. Päivätyössä ja kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Keskeytyvä kolmivuorotyö

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

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä tasoitus 36,6 tuntiin annetaan tasoitusvapaana ylimääräisen talviloman, seisokkien tai vastaavien vapaiden 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 (kts. 31 § Keskituntiansio).

Keskituntiansiota laskettaessa ei työajan lyhentämisestä johtuvaa korvausta oteta huomioon.

Keskeytymätön kolmivuorotyö

3. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Työajan lyhentämisestä aiheutunut ansionmenetys keskeytymättömässä kolmivuorotyössä korvataan työntekijälle maksamalla hänelle jokaiselta säännölliseltä työtunnilta työajan lyhentämisestä aiheutuva korvaus, jonka suuruus on 14,8 % työntekijän keskituntiansiosta (kts. 31 § Keskituntiansio).

Keskituntiansiota laskettaessa ei työajan lyhentämisestä johtuvaa korvausta oteta huomioon.

Muut työaikamääräykset

4. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa työntekijä voi tehdä jatkuvasti samaa vuoroa, ei kuitenkaan yövuoroa.
5. Työviikko alkaa maanantaina klo 5.00.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laadinta

Työpaikalle laaditaan aina työvuoroluettelo, josta ilmenevät työvuorojen ajankohdat ja pituudet sekä vapaapäivät. Työvuoroluettelo laaditaan työajan tasoitusjaksolle, kuitenkin vähintään neljän viikon pituiseksi ajaksi. Mikäli työvuoroluettelon laatiminen neljäksi viikoksi on suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi mahdotonta, se tulee kuitenkin aina laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelo laadittaessa työnantaja kuulee luottamusmiestä. Mikäli luottamusmiestä ei ole, työnantajan tulee antaa työntekijöille mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen suhteen.

Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

Työvuoroluettelon on oltava työntekijöiden nähtävänä vähintään neljä päivää ennen sen alkamista.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Perustellusta syystä työvuoroluettelon mukaisia työaikoja voidaan työpaikalla kirjallisesti sovitulla tavalla muuttaa. Perusteltu syy voi olla tuotannollisista tarpeista tai sääolosuhteesta johtuva ennalta arvaamaton tilanne, johon ei työvuoroluettelo laadittaessa ole voitu varautua. Kirjallisessa sopimuksessa työaikojen muuttamisesta on sovittava ilmoitusajasta, jonka puitteissa työvuoro voidaan perua, muuttaa tai siirtää.

Mikäli työntekijä on saapunut työvuoroon, mutta työtä ei sopimattoman sään vuoksi voida aloittaa, korvataan työntekijälle kodin ja työpaikan välinen edestakainen matka saman määräisenä kuin verohallinnon vuosittain vahvistama kilometrikorvaus, kuitenkin veronalaisena palkkana.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia työvuoroluettelon muuttamisesta työntekijän pyynnöstä.

Työvuoroihin ja työaikaan liittyvät erityismääräykset

Mikäli työntekemispaikkaa vaihdetaan työnantajan määräyksestä kesken työpäivän, siirtyminen lasketaan työaikaan kuuluvaksi.

13 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on pidettävä työtunneista, yli-, lisä- ja hätätyötunneista sekä sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä sellaista työaikakirjanpitoa, josta voidaan todeta erikseen kunkin tehdyn työn määrä sekä siitä maksettu palkka. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan edustajalla on oikeus saada mainituista asiakirjoista tieto häntä koskevista merkinnöistä.

14 § Tasoitusjärjestelmä

1. Keskimääräinen säännöllinen työaika

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan soveltaa ainoastaan työsuhteissa, joissa on sovittu 40 tunnin työviikosta.

Yrityksen tuotannollisten tarpeiden niin vaatiessa säännöllinen viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimääräisenä. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi tällöin vaihdella 6–9 tuntiin säännöllisen viikoittaisen työajan ollessa enintään 45 tuntia (kts. myös Vapaapäivien siirtäminen).

Soveltamisohje:

Eripituisten työvuorojen käyttö perustuu yrityksen tuotannon ja/tai sen työntekijöiden tarpeisiin. Samalla viikolla voi olla useitakin eripituisia työvuoroja. Työvuorojen pituudet voivat vaihdella myös viikoittain tai kuukausittain.

Säännöllisen viikkotyöajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin enintään 6 kuukauden pituisena ajanjaksona. Tämä on otettava huomioon työvuoroluettelon laadinnassa ja siihen perustuvassa työajan seurannassa.

Tasoitusjakson päättyessä työnantajan on esitettävä työntekijälle kirjallinen selvitys työajan tasoittumisesta 40 tuntiin.

Jos työntekijän työsuhde päättyy kesken tasoitusjakson työnantajasta johtuvasta syystä siten, että työaika ei ole tasoittunut 40 tuntiin, maksetaan pitämättä olevalta tasoitusvapaalta viikoittaisen ylityön mukainen korvaus.

Jos työntekijän työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä kesken tasoitusjakson siten, että työaika ei ole tasoittunut 40 tuntiin, maksetaan pitämättä olevalta tasoitusvapaalta säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Jos toteutunut työaika on työntekijästä johtuvasta syystä jäänyt alle 40 tunnin ja palkka on maksettu 40 tunnin viikkotyöajan mukaisesti, on työnantajalla oikeus vähentää liikaa maksetun palkan määrä työntekijän lopputilistä.

Vapaapäivien siirtäminen

2. Kun viikon toinen vapaapäivä siirretään 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.

Työaikasuunnitelma

3. Käytettäessä tasoitusjärjestelmän mukaista keskimääräistä työaika työntekijä laatii työvuoroluettelon lisäksi myös 40-tuntiseen työviikkoon perustuvan työaikasuunnitelman, jossa todetaan yrityksessä sovellettavan työaikajärjestelyn alkamis- ja päättymisajankohta. Suunnitelmasta tulee, mikäli mahdollista, ilmetä viikkotyöajan pituus eri jaksoina. Työaikasuunnitelma laaditaan työajan tasoitusjaksolle. Työaikasuunnitelmaan voidaan tarvittaessa tehdä muutoksia. Työaikasuunnitelma annetaan tiedoksi työntekijälle ennen työaikajärjestelyn alkamista.

Ellei säännöllinen työaika ole tasoittunut työaikasuunnitelman kuluessa 40 tuntiin viikossa, katsotaan sen yli menevät tunnit viikoittaiseksi ylityöksi. Ylityökorvaukset on maksettava tasoitusjakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Jos toteutunut työaika on työnantajasta johtuvasta syystä jäänyt alle työsopimuksella sovitun 40 viikkotunnin, puuttuvat tunnit korvataan henkilökohtaisen tuntipalkan mukaan tasoitusjakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Sovittavissa olevat asiat

4. Paikallisesti sopien (kts. 5 § Paikallinen sopiminen) voi työvuoroluettelon mukainen vuorokautinen työaika olla 10 tuntia.
5. Paikallisesti sopien (kts. 5 § Paikallinen sopiminen) tasoitusjaksoa voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen.

Puutteellinen soveltaminen

6. Ellei työpaikalla ole laadittu työaikasuunnitelmaa eikä työvuoroluettelo, katsotaan mahdollista ylityötä laskettaessa säännöllisen työajan enimmäismääräksi 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

15 § Työaikapankki

Paikallinen sopiminen työaikapankista

1. Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia (kts. 5 § Paikallinen sopiminen) 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:

Tasotusjärjestelmän tunnit

- keskimääräisen työajan tasotusvapaa
 - keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat työtunnit
- Nämä tunnit tasoittuvat tasotusjakson aikana.

Työaikapankkitunnit

- viikon toinen vapaapäivä (lauantai)
- työajan lyhennysvapaa
- vapaana annettava ylityökorvaus (peruspalkka + korotusosa)
- vapaana annettava sunnuntaityön korotusosa
- vapaaksi vaihdettu lomaltapaluuraha
- vuosilomalain mukaisesti säästetty vuosiloma

Työaikapankin tuntimäärän enimmäis- ja vähimmäismäärästä sovitaan paikallisesti. Kuukausipalkkaa käytettäessä tai maksettaessa tuntipalkkaiselle työntekijälle palkka keskimääräiseen 40 tunnin viikkotyöaikaan perustuen, työaikapankkiin siirrettyjen työtuntien miinusmerkkinen saldo voi olla enintään 172 tuntia.

Soveltamisohje:

Tasointjärjestelmän tunnit on pidettävä erillään muista vapaista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että keskimääräisen säännöllisen työajan tasointusvapaa annetaan tasointusjakson aikana.

Työaikapankkituntien käyttäminen

2. 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 edellä mainittua lyhyempää ilmoitusaikaa noudattaen.

Työaikapankin päättyminen

3. Työaikapankki voi purkautua työntekijän työsuhteen päättymisen 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 (kts. 31 § Keskituntiansio).

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.

16 § Työajan lyhentäminen

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

Työajan lyhentämisen edellytyksenä on lisäksi, että vuotuista työaika 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:

Tehdyt säännölliset työpäivät	Työajan lyhennyksen määrä	
	vapaapäivinä	tunteina
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 työpaikalla. Työpaikan neuvotteluissa otetaan huomioon sekä yrityksen että henkilöstön tarpeet. Ellei työpaikalla muuta sovita, työnantaja ilmoittaa vapaan ajankohdasta vähintään viikkoa aikaisemmin. Vapaa annetaan viimeistään kertymävuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Mikäli työajan lyhentäminen toteutetaan vuorokautista tai viikoittaista työaikaa lyhentämällä työntekijän palkka lasketaan 8-tuntisen työvuoron mukaisesti.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämisvapaita pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle säännöllisiltä tunneilta erillisen keskituntiansiosta laskettavan lisän, jonka suuruus on 5,5 % (kts. 31 § Keskituntiansio).

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

Soveltamisohje:

1. Mikäli työajan lyhennys on annettu päivittäistä työaikaa 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, alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukuntien asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

3. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta keskituntiansion mukaan (kts. 31 § Keskituntiansio). Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä kuukausipalkka säilytetään 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

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

17 § Tauot

Ruokailutauko

1. Työpäivänä, joka on 6 tuntia tai sitä pitempi, annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä aikana yksi tunnin kestävä ruokailutauko, jota ei lueta työaikaan.

Työpaikalla 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 6 tuntia annetaan vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus ateroida työn aikana.

Jos työn jatkumisen kannalta on välttämätöntä, voidaan työpaikalla sopia, että työntekijä edellä mainitun ruokailutauon sijasta voi ruokailla työn ohessa ja käyttää siihen työaikaa enintään 20 minuuttia.

Muut tauot

2. 8-tuntisen työvuoron aikana työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon työnantajan määräämänä aikana. Työvuoron ollessa alle 8 tuntia työntekijällä on oikeus yhteen 12 minuuttia kestävään taukoon. Tauko pidetään työpaikalla.

Sovellettaessa 16 §:n mukaista työajan lyhennystä siten, että työvuoron pituus on vähintään 7 tuntia, työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

3. Mikäli työntekijä jää ylitöihin, hänellä on säännöllisen työajan jälkeen välittömästi ja ylityön jatkuessa pitempään kahden tunnin välein oikeus 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon. Mikäli ylityö kestää lyhyen ajan, taukoa ei pidetä.
4. Tauot kuuluvat työaikaan. Taukojen pitoajoista sovitaan työpaikalla. Tauoista sovittaessa otetaan huomioon työntekijän työssä jaksaminen.

18 § Viikkolepo ja vapaapäivät

1. Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi, tai ellei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.
2. Tuotannollisten syiden niin vaatiessa, esimerkiksi turkistiloilla paritusaikana, voidaan viikkolepo sopia siirrettäväksi. Vastaava vapaa, joka lyhentää säännöllistä työaikaa, on kuitenkin annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa sen alkuperäisestä ajankohdasta. Mikäli viikkolepoa ei ole edellä mainitulla tavalla annettu, suoritetaan työntekijälle menetetyn viikkolevon korvaus, joka on suuruudeltaan työhön käytetyn ajan palkka.
3. 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 14 §:n mukaista keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan viikon toinen vapaapäivä siirtää ja antaa työvuoroluettelon mukaisesti.

4. Jouluaatto, pääsiäislauantai ja juhannusaatto ovat palkattomia vapaapäiviä, elleivät pakottavat tuotannolliset syyt muuta vaadi. Kuukausipalkkainen saa normaalin palkkansa näistä vapaapäivistä huolimatta. Näinä päivinä tehdystä

työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka (kts. myös 29 § 4. Jouluaatto-, pääsiäislauantai- ja juhannusaattokorvaus).

19 § 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.
3. Ylityön tekeminen on työntekijälle vapaaehtoista. Ylityön tekemisestä on sovittava joka kerta erikseen ja etukäteen.

(Kts. myös 29 § 1. Ylityökorvaus)

20 § Lisätyö

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta ilman ylityön korotusosia (kts. 5 § Paikallinen sopiminen). 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.

Ohjeistus lisätyötä koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen työehtosopimuksen liitteenä.

21 § Hätätyö

Hätätyötä voidaan tehdä työaikalain (872/2019) 21 §:ssä mainituin edellytyksin.

(Kts. myös 29 § 10. Hätätyökorvaus)

22 § Päivystys

Työnantaja ja työntekijä voivat 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.

Mikäli työpaikalla käytetään työaikalain mukaista varallaoloa, sen vähimmäiskorvaus on sama kuin työehtosopimuksen mukaisessa päivystyksessä.

Soveltamisohje:

Varallaoloa ja päivystystä ei sovelleta samanaikaisesti.

(Kts. myös 29 § 11. Päivystyskorvaus)

23 § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin muu kuin 22 §:n mukaista päivystystä suorittava työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
2. Hälytysluontoisesta työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi hälytysrahaa seuraavasti:

Päivätyössä

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

Jos kutsu on annettu klo 21 ja klo 06 välisenä aikana, maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

Vuorotyössä

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa kuten edellä päivätyön osalta on sovittu.

Jos kutsu hälytystyöhön on iltavuorossa annettu 9 tunnin kuluessa työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

Jos hälytyskutsu annetaan sen jälkeen, kun on kulunut 9 tuntia työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, mutta vähintään tuntia ennen työntekijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, suoritetaan työntekijälle kahden tunnin palkkaa vastaava korvaus.

IV PALKKAUS

24 § Palkka

1. Palkan osat

Työntekijän henkilökohtainen palkka koostuu:

- a) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä vaativuusryhmän palkasta ja
- b) Työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella määräytyvästä ammattitaitolisästä sekä
- c) mahdollisesta yrityskohtaisesta osuudesta.

Ammattitaitolisää lukuun ottamatta työehtosopimuksen perusteella määräytyviä lisiä ja korvauksia ei saa sisällyttää henkilökohtaiseen palkkaan.

Työntekijällä on oikeus tietää henkilökohtaisen palkan osien määrät ja niiden määräytymisen perusteet sekä työsuhteen alussa että niiden muuttuessa.

2. Vaativuusryhmät

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

Työn vaativuuden arvioinnissa tulee arvioida tuotantosunnittain soveltaen

osaamisen osalta	- miten laajaa koulutusta tai kokemusta työ vaatii - miten paljon monitaitoisuutta työ vaatii
vastuun osalta	- miten väljiä työohjeet ovat ja miten itsenäistä työtettä tehtävä vaatii - miten paljon huolellisuutta ja valppautta työ edellyttää - miten vaativia ovat työn turvallisuusvaatimukset - miten suurta vastuunottoa ihmisten ja eläinten turvallisuudesta ja hyvinvoinnista työ vaatii - miten suurta vastuuta koneiden, laitteiden ja työvälineiden toimivuudesta ja turvallisuudesta työ edellyttää
psykykkisen ja fyysisen kuormituksen osalta	- miten paljon laadullisia vaatimuksia tai aikapainetta ja muita psyykkisiä kuormitustekijöitä työn sisältöihin ja järjestelyihin liittyy - miten paljon työ sisältää raskaita, erityistä voimankäyttöä vaativia tehtäviä

	- miten paljon työssä suoritetaan toistoja, nostoja ja kannatteluja - miten paljon työskennellään yksitoikkosisissa työasunnoissa - miten vaativat työolosuhteet ovat lämpötilan tai melun osalta
--	---

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

Vaativuusryhmä 1

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

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmä 1:n tehtävät ovat luonteeltaan pääsääntöisesti yksinkertaisia, samansisältöisinä toistuvia, annettujen ohjeiden mukaisesti suoritettuja avustavia tai yhden selkeän päätehtävän töitä. Työt voivat koostua myös moninaisesta vastuultaan ja kuormitustekijöiltään vähäisestä kokonaisuudesta. Tehtävistä suoriutuu aiempaa alan kokemusta omaava työntekijä tai kuka tahansa yritykseen palkattu uusi työntekijä perehdyttämisen jälkeen.

Vaativuusryhmä 2

Työ, jonka osaaminen edellyttää alan ammatillista koulutusta tai vastaavaa kokemusta. Työn vastuu ja kuormitus normaali.

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmä 2:n tehtävät koostuvat itsenäisesti suoritettavasta työkokonaisuudesta, josta suoriutuminen vaatii alan koulutusta tai kokemusta.

Vaativuusryhmä 3

Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta ja/tai monipuolista pitkää kokemusta. Työ edellyttää hyvin suurta vastuuta. Työn kuormitus on hyvin korkea.

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmä 3:n töissä käytetään säännöllisesti omaa harkintaa ja päätöksentekoa. Työtehtävistä suoriutuminen edellyttää pitkää kokemusta alalta tai erityisosaamista.

Silloin, kun työhön sisältyy työnjohdollisia tehtäviä, sopivat työntekijä ja työnantaja palkkauksesta erikseen.

2.1 Töiden vaativuusryhmittelyn tekeminen

Työpaikalla tehtävät työt sijoitetaan niiden vaativuuden perusteella edellä mainittuihin vaativuusryhmiin. Vaativuusryhmittely tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai edustajien kanssa työpaikalla sovitulla kokoonpanolla. Työnantaja dokumentoi tehdyn vaativuusryhmittelyn ja esittää sen työntekijälle hänen toiveestaan.

Soveltamisohje:

Vaativuusryhmittely tehdään vastaamaan työpaikan töiden vaativuustasojen, että työntekijät voidaan niihin työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla sijoittaa. Vaativuusryhmittelyä tehtäessä voidaan työpaikan tehtävät tarkastella työkokonaisuuksina.

2.2 Työntekijöiden sijoittaminen vaativuusryhmiin

Työntekijän suorittaman työn vaativuusryhmän määrittäminen tekee työnantaja tai tämän edustaja ja asianomainen työntekijä. Työnantajan edustajan tulee olla mahdollisimman hyvin perehtynyt yrityksen työntekijöiden palkkaukseen. Mikäli työntekijän vaativuusryhmän määrittelyssä ilmenee erimielisyyttä, voi työntekijä pyytää mukaan työntekijöitä edustavan luottamus henkilön.

Luottamusmiehelle annettavien tietojen osalta noudatetaan mitä luottamusmiessopimuksen 6 §:ssä on sanottu.

Työntekijälle on ilmoitettava kirjallisesti hänen tekemänsä työn vaativuusryhmä. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että vaativuusryhmä käy ilmi työ sopimuksesta ja vaativuusryhmän muututtua joko päivitetystä työ sopimuksesta tai muutosajankohdan palkkalaskelmasta.

Soveltamisohje:

Työnantajan määrittäessä työntekijän vaativuusryhmää tulee määrittelyn perustua työntekijän tekemien töiden vaativuuteen. Mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu useamman vaativuusryhmän töitä, määritetään työntekijän vaativuusryhmä hänen pääasiallisesti tekemiensä töiden vaativuusryhmän mukaan tai määrittämällä vaativuudeltaan erilaisten töiden aikaosuuksille painotettu vaativuusryhmä. Aikaosuuksien käyttö edellyttää työ lajikohtaista työ aikakirjanpitoa tai sen puuttuessa työ suunnitelmaa.

3. Palkkataulukko

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2025 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

Vaativuusryhmä	€/h	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %) €/h	Taulukkopalkka sis. ammattitaitolisän (3 %) €/h
1	10,35	0,31	10,66
2	11,20	0,34	11,54
3	12,07	0,36	12,43

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2026 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

Vaativuusryhmä	€/h	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %) €/h	Taulukkopalkka sis. ammattitaitolisän (3 %) €/h
1	10,67	0,32	10,99
2	11,52	0,35	11,87
3	12,39	0,37	12,76

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2027 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

Vaativuusryhmä	€/h	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %) €/h	Taulukkopalkka sis. ammattitaitolisän (3 %) €/h
1	10,95	0,33	11,28
2	11,80	0,35	12,15
3	12,67	0,38	13,05

4. Ammattitaitolisä

Työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella työnantaja määrittelee työntekijän palkkaukseen sisältyvän ammattitaitolisän.

4.1 Työpaikan ammattitaitolisäjärjestelmä

Työnantaja laatii työpaikalle järjestelmän, josta käyvät ilmi

- ammattitaitolisän perusteet
- kriteeristö ammattitaitolisän nostamiselle
- porrastus ammattitaidon kehittymisen mukaan
- ammattitaitolisän määrä

Työpaikalla sovellettavan järjestelmän perusteiksi valitaan yrityksen menestymisen kannalta oleelliset tekijät. Perusteet, kriteeristö ja porrastus selvitetään kaikille työntekijöille. Työpaikalla noudatetaan avointa ja kannustavaa palkkapoliittikkaa.

Ammattitaitolisän määrittelyssä työnantaja voi käyttää esimerkiksi seuraavia perusteita sekä kriteeristöä:

PERUSTE	KRITEERISTÖ
Työkokemus	- omaa aiempaa työkokemusta, jota voidaan hyödyntää nykyisissä työtehtävissä
Ammatillinen kehittyminen	- on kehittynyt ammattitaidossa nykyisessä työtehtävässään - on suorittanut alan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon
Työsaavutus	- on tehokas ja aikaansaapa työssään
Työn laatu	- on sitoutunut yrityksen laatujärjestelmiin ja/tai laatumormeihin - työskentelee huolellisesti siten, että huolimattomuudesta tai ennakoitavista virheistä johtuvia puutteita joudutaan korjaamaan harvoin
Yhteistyökyky	- työskentelee tuloksellisesti muiden kanssa - edistää hyvää työilmapiiriä - on avulias ja joustava erilaisten työtehtävien suorittamisessa
Asiakas-lähtöisyys	- toimii asiakkaan tarpeita vastaavalla tavalla - edustaa yritystä myönteisellä tavalla
Kehityskyky	- haluaa oppia ja perehtyä uusiin työtehtäviin ja menetelmiin
Innovatiivisuus	- on oma-aloitteinen - esittää työhön liittyviä kehittämisideoita
Taloudellisuus	- työskentelee kustannustietoisesti liittyen mm. materiaaleihin ja työmenetelmiin
Erikois-osaaminen	- omaa ammatillista erikoisosaamista tai monitaitoisuutta, joka ei sisälly vaativuusryhmässä huomioituun ja jota voidaan hyödyntää työtehtävissä

Ammattitaitolisän suuruus ilmoitetaan rahamääräisenä (senttiä tai euroa). Ammattitaitolisän määrä on 3–30 % vaativuusryhmän palkasta.

Ammattitaitolisän määrä on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että ammattitaitolisän suuruus käy ilmi palkkalaskelmasta silloin, kun se ensimmäisen kerran määritellään ja silloin kuin sen suuruus muuttuu.

Ammattitaitolisä määritellään ensimmäisen kerran viimeistään silloin, kun työsuhde on kestänyt 4 kuukautta. Aiemmat työsuhteet samalla työnantajalla otetaan huomioon määräämää laskettaessa.

Ammattitaitolisä voidaan määritellä myös heti työsuhteen alkaessa esimerkiksi aiemman työkokemuksen perusteella. Silloin ammattitaitolisän määrän on käytävä ilmi työsopimuksesta.

Ammattitaitolisä tarkistetaan, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat tai ammattitaitolisäjärjestelmän mukaiset perusteet sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään joka 2. kalenterivuoden aikana.

Ammattitaitolisän määräytymisperusteet on selvitettävä työntekijälle kirjallisesti.

4.2 Vaihtoehtoinen ammattitaitolisäjärjestelmä

Mikäli työnantaja ei laadi edellä kuvattua työpaikkakohtaista järjestelmää työntekijöiden ammattitaitolisän määrittämiseksi eikä ole selvittänyt sen perusteita, kriteeristöä ja porrastusta työntekijöille,

- on ammattitaitolisän vähimmäistaso 4 %
- tulee ammattitaitolisää korottaa suoritetusta alan ammatti- ja erikoisammattitutkinnosta pysyvästi vähintään + 1 % per tutkinto
- tulee ammattitaitolisää korottaa vähintään + 1 % joka 3. palvelusvuoden alkaessa

Soveltamisohje:

Aiemmat työsuhteet samalla työnantajalla huomioidaan yhteenlaskettuina palvelusvuosia laskettaessa.

Vaihtoehtoisen ammattitaitolisäjärjestelmän mukainen ammattitaitolisän korottaminen joka 3. palvelusvuoden alkaessa tuli sovellettavaksi 1.9.2022 alkaen niiden henkilöiden kohdalla, joiden työsuhteessa kyseinen määräaika oli täyttynyt.

5. Yleiskorotus

Yleiskorotus on palkankorotus, josta työehtosopimusosapuolet sopivat työehtosopimusneuvotteluissa ja joka maksetaan työehtosopimusosapuolten sopimana ajankohtana. Yleiskorotus koskee kaikkia yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalalla toimivia yrityksiä. Työnantaja maksaa yleiskorotuksen kaikille työntekijöille, jotka korotusajankohtana ovat työsuhhteessa.

Henkilökohtaisen palkan osuudet avataan työntekijälle kirjallisesti jokaisen yleiskorotuksen yhteydessä.

Yleiskorotuksen määrä on 1.5.2025 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 27 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 46,44 euroa/kuukausi, 1.5.2026 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 32 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 55,04 euroa/kuukausi sekä 1.5.2027 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 28 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 48,16 euroa/kuukausi.

6. Kehityskeskustelu työsuhteen aikana

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

25 § Kuukausipalkka

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

Edellä mainittu kerroin on määritelty tämän työehtosopimuksen 11 §:n 1. kohdan mukaisen päivätyötä ja kaksivuorotyötä koskevan säännöllisen työajan enimmäistuntimäärän eli 40 viikkotyötunnin mukaan. Mikäli työsuhhteessa on sovittu lyhyemmästä työajasta, ei edellä mainittu kerroin päde, vaan se on kussakin tapauksessa laskettava erikseen.

Kuukausipalkka on työntekijän henkilökohtainen palkka, joka muodostetaan tämän työehtosopimuksen 24 § 1. kohdassa mainituista tuntipalkan osuuksista. Työehtosopimuksen mukaiset korvaukset ja lisät maksetaan henkilökohtaisen kuukausipalkan lisäksi.

26 § Kokonaispalkka

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, päivystyksen, varallaolon sekä muut työaikaan liittyvät korvaukset.

Päivystyksen ja varallaolon laajuudesta ja ajankohdista sovitaan etukäteen kirjallisesti. Kiinteä kuukausikorvaus kattaa myös työehtosopimuksen mukaiset päivystys- ja varallaolokorvaukset (kts. 22 § Päivystys).

27 § Erityisryhmien palkat

1. Oppisopimusopiskelijat

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.

Soveltamisohje:

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. Korkeakouluharjoittelijat

Alan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsuhteen mukaisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys opiskeluohjelmaansa kuuluvan harjoittelujakson pituudesta.

Työn jatkuessa harjoittelujakson päätyttyä maksetaan työn vaativuuden mukainen palkka.

Soveltamisohje: Harjoittelujakso on luonteeltaan ohjattua työskentelyä.

3. Koululaiset ja opiskelijat

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. Perehdytysaika

Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdytysajalta vähintään 90 % vaativuusryhmä yhden palkasta. Perehdytysajan palkan maksamisen edellytys on, että siitä on sovittu työsopimuksella.

Perehdytysajan 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.

Perehdytysajaksi luetaan kuitenkin ainoastaan aika, jolloin työntekijää tosiasiallisesti perehdytetään ja jolloin hän ei vielä suoriudu työtehtävistä itsenäisesti.

5. Viikonlopputyö

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

28 § Suoritusperusteiset palkat

Työntekijän kanssa voidaan sopia suoritusperusteisesta palkkauksesta. Suoritusperusteisella palkalla tarkoitetaan kokonaan työtuloksen määrästä tai määrästä ja laadusta muodostuvaa palkkaa tai osaksi aikaan ja työsuoritukseen perustuvaa palkkaa. Suoritusperusteisen palkkauksen tavoitteena on tuottavuuden ja ansiotason parantaminen.

1. Urakkapalkka

1.1. Urakkapalkkauksesta on sovittava kirjallisesti työsopimuksessa tai olemassa olevan työsopimuksen liitteessä ennen töiden aloittamista ja kunkin tuotteen osalta erikseen.

1.2. Urakkapalkkaisista töistä sovittaessa niiden hinnoittelun perusteena käytetään tämän sopimuksen mukaisia vaativuusryhmiä. Hinnoittelun perusteena käytetään tehtävän urakkatyön vaativuusryhmää. Perehdyttämisaajan palkkaa ei voida käyttää hinnoittelun perusteena. Urakkapalkan hinnoittelun perusteena oleva vaativuusryhmän palkka kirjataan työsopimukseen tai olemassa olevan työsopimuksen liitteeseen.

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.

Urakka hinnoitellaan seuraavasti: vaativuusryhmän mukaiseen palkkaan lisätään 25 tai 17 % ja summa jaetaan normaalilla urakkatyövauhdilla, josta tuloksena saadaan urakkahinta.

1.3. Työnantajan tulee perehdytyksessä selvittää työntekijälle määritelty normaali urakkatyövauhti.

Normaalilla urakkatyövauhdilla tarkoitetaan työmäärää, josta on tavallista suoriutua tunnin aikana. Normaali urakkatyövauhti ilmoitetaan esimerkiksi muodossa kiloa/tunti tai kappaletta/tunti.

Normaaliin urakkatyövauhtiin on sisällyttävä työntekijän ohjeistamiseen, tunti- ja urakkakorttien täyttämiseen, työehtosopimuksen mukaisiin taukoihin ja muuhun tarvittavaan elpymiseen, tuotteiden ja työvälineiden siirtelyyn sekä urakkatyön ohella mahdollisesti tehtäviin oheistöihin tarvittava aika.

Normaali urakkatyövauhti on määritetty oikein, mikäli yli puolet samaa urakkaa tekevästä työntekijöistä on keskimäärin koko urakkatyökauden aikana saavuttanut urakkapalkkatason eli vaativuusryhmän palkkaa vähintään 25 tai 17 % korkeamman palkan.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan ja valvomaan, että työnantajasta riippuvat edellytykset normaalin urakkatyövauhdin ylläpitämiseen ovat olemassa.

1.4. Urakkapalkkatyötä tehtäessä on takuupalkka eli työn vaativuusryhmän mukainen tuntipalkka taattu.

Edellä mainittu takuupalkka ei koske tapauksia, joissa työntekijä työvauhdistaan tai lääkärin toteamasta osatyökyvyttömyydestä johtuen ei ole saavuttanut tuntipalkkaansa, vaikka työolosuhteet ovat olleet normaalit eikä muita työntekijästä riippumattomia haittoja ole esiintynyt.

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijä jää jälkeen edellytetystä urakkatyövauhdista, on työnantajan varmistettava työntekijän riittävä perehdytys sekä huomautettava hitaammasta työvauhdista esittämällä työntekijälle viimeistään kahden viikon kuluttua tuotekohtaisen urakkatyön aloittamisesta työaikakirjanpitoon ja päivittäisiin urakkatyötuloksiin perustuva laskelma, joka todentaa työntekijän henkilökohtaisen suoriutumisen. Mikäli työntekijän työvauhti jatkuu lisäperehdytyksestä ja huomautuksesta huolimatta urakkatyövauhtia hitaampana, työntekijälle maksetaan 90 % vaativuusryhmä 1:n mukaisesta tuntipalkasta.

Takuupalkka on taattu myös työvauhdista jäävälle työntekijälle, mikäli työnantaja ei todistettavasti ole ryhtynyt edellä mainittuihin työnjohdollisiin toimenpiteisiin.

Jos työolosuhteet ovat sellaiset, etteivät urakkatyön edellytykset toteudu, suosittelevat työehtosopimusosapuolet siirtymistä tuntipalkan maksamiseen.

Työnantajalla on pyydettyäessä selvitysvelvollisuus urakkahinnoittelun oikeellisuudesta. Työnantaja on velvollinen ylläpitämään ja säilyttämään työntekijäkohtaista työaikakirjanpitoa myös urakkapalkalla suoritettavasta työstä. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että työpaikalla sovitaan työajan kirjaamistavasta, jossa kirjanpitoon merkitty työaika säilyy sekä työnantajan että työntekijän tiedossa.

Työnantaja on pyydettyäessä velvollinen osoittamaan toteen, että työntekijällä on ollut mahdollisuus saavuttaa urakkapalkka.

Soveltamisohje:

Työaikakirjanpidon ja päivittäisten urakkatyötulosten perusteella voidaan laskea kaikkien työntekijöiden ja jokaisen yksittäisen työntekijän keskimääräinen tuntipalkka koko urakkatyökaudelta.

Laskelmien perusteella voidaan verrata yksittäisen työntekijän toteumaa kaikkien samaa urakkaa tehneiden työntekijöiden toteumaan koko urakkatyöajalta ja todeta, onko yli puolet työntekijöistä saavuttanut urakkapalkkatason ja onko käytetty urakkahinta ollut oikein määritetty.

Mikäli laskelmien perusteella käy ilmi, ettei käytetty urakkahinta ole ollut oikein määritetty, maksetaan työntekijöille toteutuneen palkan ja vaativuusryhmän mukaisen tuntipalkan välinen erotus takuupalkkana.

1.5. Urakkapalkalla tapahtuvaa työtä voidaan tehdä myös ryhmätyönä. Työnantaja maksaa tällöin palkan ryhmän ilmoittamaa jakoperustetta noudattaen.

29 § Korvaukset ja lisät

1. Ylityökorvaus

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 11 §:n 1. kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen eli 8 tunnin työajan tai 12 §:ssä tarkoitettussa työvuoroluettelossa vahvistetun säännöllisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ottamatta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä ylittää työehtosopimuksen 11 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan tai 14 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen työajan.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

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 29 § 1. kohdan säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Muu kuin työaikapankkivapaa on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

(Kts. myös 19 § Ylityö)

2. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä suoritetaan työpalkan ja mahdollisten ylityökorvausten lisäksi lain mukaan maksettavana sunnuntaityökorvauksena kultakin työtunnilta korotus, jonka suuruus on 100 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Korvaus voidaan sopia siirrettäväksi työaikapankkivapaaksi.

3. Arkipyhäkorvaus

3.1. Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattualta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, vapunpäivältä, ensimmäiseltä joulupäivältä, toiselta joulupäivältä sekä pitkäperjantailta, helatorstailta ja toiselta pääsiäispäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan tai suhteessa työaikaan (kts. 31 § Keskituntiansio).

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

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Arkipyhäkorvaus maksetaan viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle vain silloin, kun hän työskentelee 3. kohdan luettelon mukaisina arkipyhinä. Muissa tapauksissa arkipyhäkorvaukset sisältävät viikko- tai kuukausipalkan.

3.5. 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.

4. Jouluaatto-, pääsiäislauantai- ja juhannusaattokorvaus

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

5. Itsenäisyyspäivän palkka

Työntekijälle maksetaan itsenäisyyspäivältä, jos se muuten olisi ollut työpäivä, täyttä työpäivää vastaava keskituntiansion mukaan laskettu palkka (kts. 31 § Keskituntiansio).

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.

6. Vuorotyölisä

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 vaativuusryhmä 2:n palkasta laskettua vuorotyölisää seuraavasti:

iltavuoro	10 %
yövuoro	20 %

7. Yötyölisä

Silloin, kun kyse ei ole edellisessä kohdassa tarkoitetusta vuorotyöstä eikä yli- tai hätätyöstä, maksetaan kello 22–05 välisenä aikana suoritetusta yötyöstä 20 %:lla korotettu palkka.

Kun työntekijä yksi- tai kaksivuorotyössä aloittaa työpäivänsä ennen klo 05.00, maksetaan näiltä tunneilta vaativuusryhmä 2:n palkasta laskettu 30 %:n suuruinen lisä.

8. Nahkomisajan lisä

Nahkomisaikana turkistilalla aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan nahkomisajan lisä 52 senttiä/tunti vuonna 2025.

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

9. Kausilisä

Silloin, kun rehunvalmistus on rehukeskuksessa olennaisesti keskimääräistä suurempaa, maksetaan aikatyönä työtä tekeväälle työntekijälle lisä, jonka suuruus on vähintään 7 % työntekijän vaativuusryhmän palkasta.

Lisää maksetaan enintään 4 kuukauden aikana vuodessa tai enintään 5 kuukauden aikana vuodessa destruktiolaitoksessa eli rehukeskuksessa, jossa nahkonnan sivutuotteiden jatkokäsittely tapahtuu.

10. Häätöyökorvaus

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

(Kts. myös 21 § Häätöyö)

11. Päivystyskorvaus

Päivystyksen aiheuttaman sidonnaisuuden korvaamisesta sovitaan kirjallisella päivystyssopimuksella. Ellei muusta korvauksesta ole sovittu, päivystyskorvaus on vähintään 21 euroa / alkava vuorokausi. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivystystuntien pitämisestä vastaavana vapaana.

Päivystysaikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

(Kts. myös 22 § Päivystys)

12. Palvelusvuosilisä

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

Työsuhteen kesto	Palvelusvuosilisä, euroa/vuosi
8–11 v	102 euroa
12–15 v	198 euroa
16–19 v	298 euroa
20 v tai yli	393 euroa

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

Jos työsuhde päättyy kesken palvelusvuosilisän kertymäkauden työntekijästä riippumattomasta syystä, maksetaan lisä kyseisen vuoden työssäolokuukausien suhteessa.

13. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha

Kun työntekijä työsuhteensa aikana suorittaa alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, ja toimittaa työnantajalle siitä todistuksen, maksaa työnantaja hänelle kertakorvauksena tutkintokohtaisen 1.5.2025 alkaen 127 euron suuruisen ammattitutkintorahan.

14. Kutsuntakorvaus ja palkka reservin harjoituksen ajalta

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan taikka valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kyseisen päivän korvauksena yhden työpäivän ansion keskituntiansion mukaan laskettuna (kts. 31 § Keskituntiansio). Mikäli työntekijä on kyseisenä päivänä työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Edellä mainittu korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsunta- tai valintatoimitus pidetään.

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa keskituntiansion mukaisen palkan. Edellä mainittu koskee sellaisia kertausharjoituksia, joiden ajalta valtio maksaa reserviläispalkan.

15. Henkilökohtaiset vapaapäivät

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 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 (kts. 31 § Keskituntiansio).

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai vaihtoehtoisesti uurnanlaskupäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja adoptiolapsia, hänen vanhempiaan, sisarusiaan ja aviopuolison vanhempia. Aviopuoliso on verrattavana pidetään myös avopuolisoa sekä rekisteröityä kumppania.

16. Puhelinkorvaus

Työntekijältä ei voida vaatia oman puhelimen käyttämistä työaikana. Mikäli työnantaja edellyttää työntekijän olevan puhelimitse tavoitettavissa työpäivän aikana, on työnantajan hankittava työntekijän käyttöön työpuhelin ja -liittymä tai

tarjottava työntekijälle puhelinetu luontoisetuna taikka työnantajan ja työntekijän kesken on sovittava oman puhelimen käytöstä aiheutuvasta korvauksesta.

30 § Tulos- ja voittopalkkio

Työpaikalla sopien voidaan palkkausjärjestelmää täydentää esimerkiksi tuottavuuteen, toimintavarmuuteen tai raaka-ainesäästön lisäykseen perustuvalla tulospalkkioilla. Tulospalkkion määräytymisen perusteista sovittaessa sovitaan myös siitä, otetaanko tulospalkkio huomioon keskituntiansion laskennassa (kts. 31 § Keskituntiansio).

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 joko sovitaan työpaikalla tai työnantaja antaa työntekijöille niistä selvityksen.

31 § Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen kahden palkanmaksukauden keskimääräistä tuntiansiota.

Kun ansion määrä vaihtelee esimerkiksi 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.

Soveltamisohje:

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

32 § Palkanmaksu

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

Työsuhteen aikana palkan laskenta- ja maksuaika on enintään 8 työpäivää kunkin palkkakauden viimeisestä työpäivästä lukien. Palkanmaksun sattuessa pyhäpäivälle maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Käytettäessä työajan tasoitusjärjestelmän mukaista keskimääräistä työaika voidaan työpaikalla sopia työntekijän palkka maksettavaksi keskimääräisen säännöllisen 40-tuntisen viikkotyöajan mukaan.

Jos yrityksessä maksetaan palkka em. sääntöä noudattaen kahden viikon välein, voi toinen maksettavista tileistä olla niin sanottu 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 eriteltynä.

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

Palkanmaksukauden aikana suoritetusta lisä-, yli- ja hätätyöstä maksettava korvaus tulee näkyä eriteltynä palkkalaskelmassa. Jos palkkaukseen sisältyy luontoisetuja, on ne otettava huomioon palkan korotusosia laskettaessa.

Ammattitaitolisää lukuun ottamatta tämän työehtosopimuksen mukaisia lisiä ja korvauksia ei saa sisällyttää työntekijän peruspalkkaan.

2. Loppupalkka on maksettava niin pian kuin mahdollista. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työntekijän seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Määräaikaisissa työsuhteissa loppupalkka on kuitenkin maksettava viimeistään 5 työpäivän kuluessa.

Mikäli maasta poistuva kausityöntekijä viimeistään kaksi viikkoa ennen työsuhteen sovittua päättymistä esittää työnantajalle todisteellisen tiedon matkalipusta, jonka lähtöpäivä sijoittuu edellä mainittuun 5 päivän ajanjaksoon, työnantaja on velvollinen maksamaan loppupalkan ennen lähtöä.

Soveltamisohje: Työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa määräaikaisen työsopimuksen kesto matkalipun esittämisen jälkeen.

3. Ellei toisin sovita, palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen.
4. Työnantaja ei saa periä työntekijältä maksua rekrytoinnista, työhön perehdytyksestä tai Suomeen tai Suomesta pois matkustamiseen liittyvistä palveluista, eikä korkoa mahdollisesta työntekijän matkakulujen rahoittamisesta.

Työnantajan velvollisuutena on tiedottaa työntekijälle, että mikään tahoe ei saa periä työntekijältä edellä mainittuja maksuja.

5. Työnantajan järjestäessä työntekijälle lento- tai muun kulkuneuvon liput maahan saapumiseksi ja maasta poistumiseksi pyritään huomioimaan halvin mahdollinen lippuvaihtoehto mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta työntekijälle lipun mahdollisesta takaisinmaksusta aiheutuvat kustannukset pysyvät kohtuullisina.

Työnantaja huolehtii tarvittaessa kausityöntekijän kuljettamisesta järjestämänsä majoituspaikan ja lentokentän tai muun maahan saapumispaikan välillä.

Työnantaja järjestää tarvittaessa kausityöntekijälle asianmukaisen majoituksen. Majoituksen asianmukaisuuden arvioinnissa käytetään Maahanmuuttoviraston kausityöntekijän majoituksesta antamaa ohjeistusta sekä muita viranomaisten suosituksia ja määräyksiä. Mahdollisissa luontoiseduissa sovelletaan verohallinnon vuosittaista luontoisetupäätöstä. Jos työnantajan järjestämää majoitusta ei sovi luontoiseduksi, voidaan sopia kohtuullinen vuokra, joka ei ylitä alueen yleistä vuokratasoa. Kohtuullisuuden vaatimuksessa on huomioitava majoituksen laatu ja samassa majoituksessa asuvien henkilöiden määrä.

Työnantajan järjestämästä ruokahuollosta voidaan sopia perittäväksi kohtuullinen ateriamaksu.

Tieto työntekijälle aiheutuvista kuluista on toimitettava työntekijälle etukäteen rekrytoinnin yhteydessä. Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat, että kulut vähennetään rahapalkasta, saa työnantaja pidättää palkasta ainoastaan työntekijän kanssa etukäteen kirjallisesti sovitut rahamäärät. Sopimus on solmittava työntekijän ymmärtämällä kielellä. Kulujen perimisessä on huomioitava työsopimuslain 2. luku 17 §.

V VUOSILOMA

33 § Vuosiloman pituus ja antaminen

1. Vuosilomasta on voimassa, mitä vuosilomalaissa on määrätty.
2. Neljän viikon (24 arkipäivän) pituisesta vuosiloman osasta annetaan vähintään puolet 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 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.

34 § Loma-ajan palkka

Tuntipalkkaisen lomapalkka

1. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka päivää kohden saadaan kertomalla tuntipalkka (tarvittaessa keskituntiansio) työsopimuksessa sovitulla säännöllisen viikkotyöajan tuntimäärällä ja jakamalla näin saatu viikkopalkka luvulla 6. Täten laskettu päiväpalkka kerrotaan luvulla 1,03.

Soveltamisohje:

Keskituntiansiota sovelletaan aina, kun ansion määrä poikkeaa tuntipalkasta erilaisten lisien vuoksi. Keskituntiansio lasketaan vuosiloman alkamista edeltävältä laskentajaksolta. (Kts. 31 § Keskituntiansio).

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

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

Kuukausipalkkaisen lomapalkka

1. 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.

Lomapalkka poikkeuksellisissa tapauksissa

2. Työntekijöiden, jotka ovat lomakautta (2.5.–30.9.) edeltävänä kalenterivuonna tehneet urakatöitä tai joille on tuntipalkan lisäksi maksettu työsuoritukseen liittyviä työehtosopimuksen tarkoittamia tai työpaikalla käytössä olevia muita lisiä, lomapalkka lasketaan seuraavaa sääntöä noudattaen.

Edellä mainittujen työntekijöiden vuosilomapalkka päivää kohden lasketaan kertomalla edellisen kalenterivuoden kokonaisansio, josta on vähennetty maksetut vuosilomapalkat ja lomaltapaluurahat, luvulla 0,087 ja jakamalla näin saatu euromäärä luvulla 24.

Mikäli edellä mainitulla tavalla laskettu vuosilomapalkka päivää kohden on pienempi kuin 34 § 1. kohdan mukaan laskettu tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapäiväpalkka, käytetään laskennassa 30 § 1. kohdan mallia.

Luontoisedut

3. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.

35 § Lomaltapaluuraha

Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään kunkin lomajakson päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Ellei työntekijä vuosiloman jälkeen sovitusti palaa työhön, työnantaja saa periä etukäteen maksetun lomaltapaluurahan takaisin.

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 maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla, sekä myös raskaus- ja vanhempainvapaalla

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

Vapaaehtoinen asepalvelus rinnastetaan tässä asevelvollisuuteen.

Soveltamisohje:

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

Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijälle, jonka työsuhde irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä. Jos työsuhde kuitenkin päättyy työntekijästä riippumattomasta syystä lomakauden (2.5.–30.9.) aikana, maksetaan hänelle lomaltapaluuraha vain edellisen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaitun vuosiloman osalta.

Mikäli vuosiloma annetaan 33 § 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.

36 § Prosenttiperusteinen lomakorvaus

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 raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettu palkka.

Prosenttiperusteinen lomakorvaus eritellään työntekijälle annettavaan palkkalaskelmaan maksuajankohtana.

Soveltamisohje:

Prosenttiperusteista lomakorvausta ei saa soveltaa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

Pitkissä määräaikaisissa työsuhteissa, jotka jatkuvat seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle, sovelletaan vuosilomasääntöjä.

37 § Loman korvaaminen työsuhteen päättyessä

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka (kts. 34 § Loma-ajan palkka).

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.

VI SAIRAUDET, TAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYS

38 § 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 ilmoituksella enintään kaksi päivää. Sairauden jatkuessa tätä pidemmän ajan työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä.

Omalla ilmoituksella pidettävien sairauspoissaolojen vuotuinen enimmäismäärä on 6 päivää ja sen yli menevältä osalta toimitaan työpaikkakohtaisen ohjeistuksen mukaisesti.

Työnantaja ohjeistaa työntekijää ilmoitus- ja muista käytännöistä. Käytännöissä tulee huomioida 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.

39 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta

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

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle viikko	ei oikeutta palkkaan
vähintään 1 viikko	50 % palkasta niille työpäiville, jotka ovat sairastumispäivän ja sitä seuraavien 9 arkipäivän ajanjaksolla (kts. myös 42 § Omavastuupäivä)
vähintään 1 kuukausi	palkka 28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 3 vuotta	palkka 35 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 5 vuotta	palkka 42 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 10 vuotta	palkka 56 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä

Mikäli ansion määrä poikkeaa tuntipalkasta erilaisten lisien vuoksi, sairausajan palkan suuruus on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontoisetuineen (kts. 31 § Keskituntiansio).

Urakkapalkalla työskentelevän työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut alle yhden kuukauden, sairausajan palkka lasketaan hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa perusteella.

Työnantaja maksaa sairausajan palkan säännöllisenä palkanmaksupäivänä ja erittelee sairausajan palkan palkkalaskelmaan.

Työnantajan oikeus korvaukseen

Ajalta, jolta työnantaja on maksanut sairausajan-, raskaus- tai vanhempainvapaan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada hyväkseen työntekijälle saman työkyvyttömyyden ajalta kuuluvan sairausvakuutuslain, työtapaturma- ja ammattitautilain, työntekijän eläkelain tai liikennevakuutuslain mukainen korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

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

40 § Työkyvyttömyysajan palkka toistuvissa määräaikaissä työsuhhteissa

Määräaikaisen työntekijän osalta huomioidaan aiempi työ saman työnantajan palveluksessa. Mikäli työntekijä on aiemmin ollut saman työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään 3 kuukauden ajan, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan edellä mainitun 28 päivän palkanmaksusäännöksen mukaan

- toisena kautena 14 päivän työskentelyn jälkeen ja
- kolmantena kautena heti työsuhteen alettua.

41 § Sairastumispäivä tai työtapaturmapäivä

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.

42 § Omavastuupäivä

Kun työkyvyttömyys kestää enintään sairastumispäivän ja 6 sitä seuraavaa arkipäivää, ei sairausajan palkkaa makseta ensimmäiseltä sairauspäivältä eli omavastuupäivältä.

Jos työsuhde on kestänyt ennen sairastumispäivää vähintään 10 kuukautta tai työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, ei omavastuupäivää ole.

43 § Sairauden uusiutuminen

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

Mikäli saman sairauden uusiutuessa 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 palkanmaksusäännöksiä (kts. 39 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta).

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

44 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa

Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

1. 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 (998/1993) liittyvissä tutkimuksissa
 - säteilylaissa (859/2018) tarkoitetuissa tutkimuksissa
 - valtioneuvoston asetuksen (708/2013) edellyttämistä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan
 - valtioneuvoston asetuksen (339/2011) tarkoittamissa syöpäseulonnoissa
 - tartuntatautilain (1227/2016) tarkoittamassa terveystarkastuksessa, tutkimuksessa tai rokotuksessa

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

Muut lääkäriissä käynnit ja tutkimukset

2. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella tai tarve on kiireellinen.
 - sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta
 - tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta
 - kroonisten sairauksien (esim. diabetes) vaatimien toistuvien tarkastusten ajalta
 - apuvälineen, esimerkiksi silmälasien tai sairauden hoitamiseksi tarkoitetun laitteen määräämiseksi tehdyn lääkärintarkastuksen ja välineen tai laitteen käyttöopastuksen ajalta
 - raskaudenaikaisten lääketieteellisten tutkimusten ajalta
 - sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan saamisen edellytyksenä olevan, todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta
 - kesken työvuoron ilmenevän, äkillisen työkyvyttömyyden aiheuttavan hammassairauden ensimmäisen hoitokerran ajalta silloin, kun työsuhte 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 välttää.

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

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan varaamansa lääkärintarkastuksen ajankohdan työnantajalle etukäteen.

45 § Ikäkausitarkastukset

Työnantaja järjestää terveys- ja työkykylähtöiset ikäkausitarkastukset vakituisille työntekijöille vähintään viiden vuoden välein 50 ikävuodesta lähtien. Työntekijä pääsee ikäkausitarkastusten piiriin, kun työsuhte on kestänyt viisi vuotta. Tarkastuksilla pyritään työntekijän voimavarojen ja työn hallinnan vahvistamiseen, työkyvyttömyysriskin varhaiseen toteamiseen ja työkykyyn vaikuttavien sairauksien ennaltaehkäisyyn ja riskitekijöiden vähentämiseen. Tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-ajalla. Mikäli vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella, työnantajan on mahdollistettava työntekijälle käynti työpäivän aikana. Tältä ajalta ei makseta palkkaa eikä matkakuluja.

46 § Korvaava työ

Kun työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tavanomaista työtään, 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.

47 § Ryhmähenkivakuutus

Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet vakuutusturvan järjestämisestä. Vakuutuksen ottaa työnantaja, joka myös maksaa vakuutusmaksun. Vakuutuksesta maksetaan kuolemantapauskorvaus työntekijän kuoleman jälkeen, mikäli hänellä on vakuutusehdoissa mainittuja edunsaajia. Edunsaajia ovat vainajan puoliso sekä alle 22-vuotiaat lapset.

VII PERHEVAPAAT

48 § Raskausvapaa

Raskaana olevalle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen laskettua aikaa, maksetaan raskausvapaan ajalta palkkaa kuukauden jaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lähtien.

(Kts. myös 39 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta)

49 § Vanhempainvapaa

Lasta hoitavalle ei-synnyttäneelle työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vähintään ensimmäiseltä 6 arkipäivää käsittävältä aikajaksolta, mikäli työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaata.

50 § Sairaalan lapsen hoitaminen

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, enintään 4 kalenteripäivää kestävä, tilapäisen poissaolon ajalta.

Sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä, että lapsen sairaudesta esitetään lääkärintodistus ja että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön.

Sairaajan lapsen hoitamiseen oikeutetut voivat jakaa vapaan ja heillä on oikeus sairausajan palkkaan, mutta ei yhtäaikaisesti.

51 § Vaikeasti sairaan lapsen hoitaminen

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksessa (619/2015) tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen sekä sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskursseille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

52 § Ikääntyneen vanhemman hoitaminen

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

VIII TYÖTURVALLISUUS

53 § Yleiset velvollisuudet

1. Työnantajan on toteutettava kaikki tarpeelliset varotoimet, joilla estetään työntekijän joutuminen työssään alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn vuoksi haittaa terveydelleen.
2. Työnantaja järjestää työmaalle henkilöstötilat.
3. Työnantaja järjestää kustannuksellaan terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluita hyväksi käyttäen työntekijöitä koskevan lakisääteisen työterveyshuollon niin kuin työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja valtioneuvoston asetuksessa työnantajan velvollisuudeksi säädetystä työterveyshuollosta (708/2013) on määrätty.
4. Työskentelytilan poikkeuksellisen lämpötilan aiheuttamaa haitallista kuormitusta arvioitaessa ja vähennettäessä käytetään hyväksi työsuojeluviranomaisen antamia ohjeita.
5. 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.

54 § Suojavarusteet

1. Työnantaja varaa työntekijän käyttöön asianmukaiset suojavarusteet, esimerkiksi suojakäsineet, suojakypärän ja kuulonsuojaimet, työhön, jossa saattaa aiheutua vaaraa terveydelle.
2. Kun työntekijä joutuu käyttämään työssään syövyttäviä tai myrkyllisiä aineita, hankkii työnantaja hänelle tällaisissa töissä käytettäväksi asianmukaisen suojapuvun, päähineen, jalkineet ja käsineet.

Kun työntekijä tekee sellaista työtä tai käsittelee sellaisia aineita, jotka edellyttävät hengityksensuojaimen, kuulonsuojaimen tai suojalasien käyttöä, on työnantajan hankittava ne työntekijälle. Työntekijä on velvollinen käyttämään annettuja suojavälineitä.

3. Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle tarvittavan määrän suojakäsineitä, tarvittaessa auringolta suojaavan päähineen sekä enintään kaksi suojapukua. Kun työturvallisuus edellyttää, työnantaja hankkii myös asianmukaiset, työhön soveltuvat jalkineet. Kaikki varusteet 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 tekeväälle työntekijälle työnantaja hankkii asianmukaiset sadevaatteet.

Rehunvalmistuksessa ja jäädyttämössä työskentelevälle työntekijälle työnantaja hankkii turvajalkineet.

Määräaikaaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarvittavat suojakäsineet sekä työn edellyttämän vaatetuksen työsuhteen keston ajaksi.

55 § Luvat ja koulutukset

Mikäli työnantaja edellyttää työntekijältä sellaisen työtehtävän suorittamista, jossa vaaditaan lupakorttia tai tutkintoa, kuten esimerkiksi kasvinsuojelututkintoa, hygieniapassia, työturvallisuuskorttia, EA1-kurssia, tulityökorttia, AS1-alkusammutuskorttia, trukikorttia tai tieturvakorttia, on työnantaja velvollinen valvomaan, että työntekijällä on asianmukainen lupa tai järjestämään tarvittavan koulutuksen ennen työtehtävän aloittamista. Kun työnantaja määrää palveluksessaan olevan työntekijän suorittamaan lupakortin tai tutkinnon vaativan työtehtävän, vastaa työnantaja koulutuskustannuksista, matka- ja majoituskustannuksista sekä ansionmenetyksestä koulutuksen ajalta.

IX YHTEISTYÖ JA ERIMIELISYYDET

56 § Yleisiä määräyksiä

1. Niistä työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, joita tässä työehtosopimuksessa ei ole mainittu, noudatetaan lakien ja asetusten määräyksiä.
2. Työnantajan tulee huolehtia, että tämä työehtosopimus on työpaikalla työntekijöiden nähtävillä.

57 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Sopimuskauden aikana voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esimerkiksi laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusalaa koskevien lakimuutosten yhteydessä, työehtosopimusosapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Jatkuvan neuvottelun periaatteella sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

58 § 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 ja siten myös yrityksen toiminnan kannattavuutta sekä palkanmaksukykyä.

Työpaikoilla on pyrittävä hyvään yhteistyön sekä sen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

59 § Vakavat taloudelliset vaikeudet

Mikäli yrityksen taloudellinen tilanne vaikeutuu äkillisesti ja merkittävästi ja uhkaa aiheuttaa muun muassa henkilöstövähennyksiä, voidaan paikallisesti sopia (kts. 5 § Paikallinen sopiminen) sellaisista työsuhteen ehtojen lyhytkestoisista, enintään 6 kuukauden pituisista muutoksista, joiden tarkoituksena on yrityksen toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaaminen kriisiytyneen tilanteen yli. Työsuhteen ehtojen muuttamista tulee edeltää yrityksen toimintaedellytysten palauttamistoimet rahoitusjärjestelyillä ja muilla lievemmillä keinoilla.

Työpaikoilla, joissa on valittu luottamusmies, yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet todetaan yhteisesti luottamusmiehen kanssa ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Mikäli rahoitusjärjestelyjen ja muiden lievempien keinojen toteuttamisen jälkeen päädytään työsuhteen ehtojen muuttamiseen, luottamusmiehelle esitetään ennen paikallisen sopimuksen solmimista laskelma, josta käy ilmi työsuhteen ehtojen muuttamisen oletetut vaikutukset yrityksen taloudellisen tilanteen vakauttamiseen.

Työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä, yritystä kohdanneista talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeuksista, tehdyistä rahoitusjärjestelyistä ja muista lievemmistä keinoista sekä suunnitelluista työvoiman sopeuttamiskeinoista ja niiden oletetuista vaikutuksista yrityksen taloudellisen tilanteen vakauttamiseen toimitetaan etukäteen selvitys Teollisuusliitto ry:lle ja Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry:lle.

60 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitamiseen

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.

Poissaoloaika tulkitaan vuosilomaa ja työajanlyhennystä ansaittaessa työssäolonveroiseksi ajaksi.

61 § Luottamusmiestoiminta

Luottamusmiestä koskevissa asioissa noudatetaan työehtosopimusosapuolten välillä solmittua luottamusmiessopimusta.

62 § Työehtosopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu

1. Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän työehtosopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkinnasta tai soveltamisesta, tulee hänen ilmoittaa asiasta viipymättä työnantajalle.
2. Jos työnantajan ja työntekijän välisissä neuvotteluissa ei saada aikaan ratkaisua, siirtyy erimielisyyden käsittely luottamusmiehen ja työnantajan neuvoteltavaksi. Neuvottelu on käytävä viivytystä välttäen. Mikäli luottamusmiestä ei ole, erimielisyyksiasia voidaan siirtää työnantajan ja

työntekijän välisten neuvottelujen jälkeen työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi.

3. Jos erimielisyys ei selviä paikallistason neuvotteluissa, se voidaan siirtää työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi. Sitä 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 muihin toimenpiteisiin ryhtymistä pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten kesken. Mikäli työnantaja ja työntekijä eivät 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 työehtosopimusosapuolet ole päässeet sopimukseen erimielisyydestä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, alioikeuden ratkaistavaksi.

63 § 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 päätyttyä annetaan verottajalle todistus pidätetystä summasta.

64 § Työehtosopimusosapuolten asiamiehet

Allekirjoittaneiden järjestöjen valtuuttamalla asiamiehillä on sovittuaan tai ajoissa ilmoitettuaan siitä työnantajalle oikeus käydä työehtosopimuksen alaisella työpaikalla neuvottelemassa ja seuraamassa sopimuksen soveltamista yhdessä työnantajan edustajan tai luottamusmiehen kanssa.

65 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2025–31.1.2028.
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 maaliskuun 6. päivänä 2025

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Anssi Laamanen

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

TURKISTUOTANTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika: 3.3.2025

Paikka: Helsingin Suomalainen Klubi, Kansakoulukuja 3, Helsinki

Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat
Teollisuusliiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet seuraavaa:

1 TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEIDEN RAKENTEELLINEN JA SISÄLLÖLLINEN UUDISTAMINEN

Työehtosopimusosapuolten asettama työryhmä on esittänyt ja neuvottelukunnat ovat hyväksyneet rakenteellisesti ja kielellisesti uudistetut turkistuotantoalan työehtosopimuksen liitteet.

2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1.2.2023–31.1.2025 voimassa olleen työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan 1.2.2025–31.1.2028 tässä pöytäkirjassa mainituilla muutoksilla.

Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomisilmoitus on toimitettava toiselle sopijaosapuolelle kirjallisesti viimeistään 30.11.2026.

Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä ole jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2025, 2026 ja 2027

Palkkojen korottaminen toteutetaan sentitettynä ratkaisuna sekä yleiskorotuksen että palkkataulukon vaativuusryhmien palkkojen osalta.

3.1 Yleiskorotus (24 § 5. kohta)

Yleiskorotuksen määrä on 1.5.2025 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 27 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 46,44 euroa/kuukausi, 1.5.2026 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 32 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 55,04 euroa/kuukausi sekä 1.5.2027 lähimmän ennen tai jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 28 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 48,16 euroa/kuukausi.

3.2 Palkkataulukko 24 § 3. kohta

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2025 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuus-ryhmä</i>	<i>€ /h</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>€ /h</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (3 %)</i>	<i>€ /h</i>
1	10,35	0,31		10,66	
2	11,20	0,34		11,54	
3	12,07	0,36		12,43	

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2026 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuus-ryhmä</i>	<i>€ /h</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>€ /h</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (3%)</i>	<i>€ /h</i>
1	10,67	0,32		10,99	
2	11,52	0,35		11,87	
3	12,39	0,37		12,76	

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.5.2027 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuusryhmä</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (3 %)</i>
<i>€/h</i>	<i>€/h</i>	<i>€/h</i>
1	10,95	0,33
2	11,80	0,35
3	12,67	0,38

3. 3 Senti- ja euromääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut senti- ja euromääräiset lisät ovat seuraavat:

3.3.1 Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha (29 § 13. kohta)

1.5.2025 127 euroa tutkinnolta
1.5.2026 131 euroa tutkinnolta
1.5.2027 135 euroa tutkinnolta

3.3.2 Palvelusvuosilisä (29 § 12. kohta)

1.5.2025 alkaen:

8–11 v 102 euroa
12–15 v 198 euroa
16–19 v 298 euroa
20 v tai yli 393 euroa

1.5.2026 alkaen:

8–11 v 105 euroa
12–15 v 204 euroa
16–19 v 307 euroa
20 v tai yli 405 euroa

1.5.2027 alkaen:

8–11 v 108 euroa
12–15 v 209 euroa
16–19 v 315 euroa
20 v tai yli 415 euroa

3.3.3. Nahkomisajan lisä (29 § 8. kohta)

1.5.2025 alkaen 0,52 €/h
1.5.2026 alkaen 0,54 €/h
1.5.2027 alkaen 0,55 €/h

3.3. 4 Luottamusmieskorvaus (Luottamusmiessopimus 7 §)

1.5.2025 alkaen	
5–20 työntekijää	44 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	57 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	93 euroa/kuukausi

1.5.2026 alkaen	
5–20 työntekijää	46 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	59 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	96 euroa/kuukausi

1.5.2027 alkaen	
5–20 työntekijää	48 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	61 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	99 euroa/kuukausi

3.3. 5 Työsuojeluvaltuutetun korvaus (Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta 8 §)

1.5.2025 alkaen	
10–20 työntekijää	44 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	57 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	93 euroa/kuukausi

1.5.2026 alkaen	
10–20 työntekijää	46 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	59 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	96 euroa/kuukausi

1.5.2027 alkaen	
10–20 työntekijää	48 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	61 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	99 euroa/kuukausi

4 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin seuraavista tekstimuutoksista työehtosopimuskohtien säilyessä muuten ennallaan:

5 § Paikallinen sopiminen

Tässä sopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja luottamusmiehen, tai milloin sellaista ei ole valittu, muun työntekijöiden edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja

työntekijöiden välistä sopimusta. Luottamusmiehen tai muun työntekijöiden 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. Sopimukseen kirjataan paikallisesti sovittava työehtosopimusmääräys ja siitä toisin sopiminen tavalla, josta sopijaosapuolille käy yksiselitteisesti ilmi, mitä muutoksia sopimuksella saadaan.

Molemmilla osapuolilla on oltava riittävä aika perehtyä paikallisesti sovittavaan asiaan ja hankkia työehtosopimusasiantuntijoilta lisätietoa. Neuvotteluissa on tavoiteltava myönteisen ja avoimen vuorovaikutussuhteen syntymistä ja ylläpitämistä osapuolten välillä. Neuvottelut on käytävä molempien osapuolten ymmärtämällä kielellä.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

6 § Työsuhteen alkaminen ja työ sopimuksen tekeminen

5. Työnantajalla tai hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta ja jakamisesta.

6. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

Lisäksi työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, mikäli työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä mainitut ehdot eivät käy ilmi työ sopimuksesta.

7. Työsopimuksessa on määriteltävä, onko sopimus tehty

a) määräajaksi vai

b) toistaiseksi voimassa olevaksi eli jatkuvaksi.

Sopimus on määräaikainen esimerkiksi silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kesto muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Jos määräaikainen työsopimus on työn luonteesta johtuen tarpeen solmia sovittu työn valmistumisen perusteella ilman tarkkaa päättymispäivämäärää, tulee työsopimuksessa kuitenkin olla arvioitu aikamääräinen kesto. Mikäli kesto on työn luonteen vuoksi tarpeen muuttaa, tulee työnantajan ilmoittaa asiasta työntekijälle heti, kun asia on työnantajan tiedossa, ja viimeistään viikko etukäteen.

Soveltamisohje:

Aikamääräinen kesto ilmoitetaan työsopimuksessa esimerkiksi työsuhteen arvioituna päättymispäivämääränä taikka viikkojen tai kuukausien tarkkuudella. Aikamääräistä kestoja ei voi ilmoittaa sanallisesti esimerkiksi viittauksella satokauteen, hoitokauteen, urakkaan tai lumentulon alkuun.

8. *Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työsopimuksensa.*

7 § Tiedotusvelvollisuus

Työnantajan on pidettävä jokaisen työntekijän saatavilla tämä työehtosopimus, työpaikalla nähtävillä pidettävä lainsäädäntö, työvuoroluettelo, mahdollinen työaikasunnitelma, tieto työterveyshuollon järjestämisestä ja työterveyshuoltolain mukainen työpaikkaselvitys.

Työnantajan on tiedotettava työntekijöille työpaikkaohjaajasta ja perehdyttäjistä. Työntekijöillä tulee olla saatavilla myös tieto työpaikalle valitusta luottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta.

Ulkomailta rekrytoivan työnantajan on saatettava työsuhteen keskeiset ehdot sekä tämä työehtosopimus todistettavasti tiedoksi työntekijälle lähtömaahan jo rekrytointivaiheessa.

8 § Koeaika

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 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 ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ja otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, koeaikaa ei sovelleta.

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsopimusta.

9 § Perehdytys

Työnantajan on annettava uudelle tai työtehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle riittävä opastus ja perehdytettävä työntekijä työehtoihin, uuteen työtehtävään ja siihen liittyviin työturvallisuusriskeihin.

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että työntekijä saa perehdytyksen hänen ymmärtämällään kielellä.

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

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.

10 § kohta 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 päättäminen on työsopimuslain mukaan mahdollista, toisin sanoen työntekijästä johtuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämisestä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

(...)

10 § 10. kohta (uusi)

Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä lopettaa työnsä siitä työnantajan kanssa sopimatta ennen sovittu työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Korvauksena työnantaja voi pidättää itselleen yhden päivän palkan. Tämä edellyttää, että työsopimuksessa on sovittu työsuhteen päättymispäivämäärä. Työnantajan oikeudesta pidättää palkka on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsopimuksessa työntekijän ymmärtämällä kielellä.

Työnantaja saa pidättää edellä sanotun määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Tämä pykälä ei koske koeaikapurkua.

Soveltamisohje:

Yhden päivän palkalla tarkoitetaan työntekijän vaativuusryhmän mukaista tuntipalkkaa työsopimuksessa sovitun päiväkohtaisen työajan osalta.

10 § 14. kohta (uusi)

Kun kyseessä on alalla tavanomainen, säännöllisesti vuosittain toistuva ja tuotannosta johtuva työvoimatarpeen vaihtelu, toimeenpantavat lomautukset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvetojen piiriin. Tällöin työnantajan tulee lomautusilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet, perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, muulle työntekijöiden edustajalle tai, milloin sellaista ei ole valittu, työntekijälle.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laadinta

Työpaikalle laaditaan aina työvuoroluettelo, josta ilmenevät työvuorojen ajankohdat ja pituudet sekä vapaapäivät. Työvuoroluettelo laaditaan työajan tasoitusjaksolle, kuitenkin vähintään neljän viikon pituiseksi ajaksi. Mikäli työvuoroluettelon laatiminen neljäksi viikoksi on suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi mahdotonta, se tulee kuitenkin aina laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelo laadittaessa työnantaja kuulee luottamusmiestä. Mikäli luottamusmiestä ei ole, työnantajan tulee antaa työntekijöille mahdollisuus esittää toiveensa työvuorojen suhteen.

Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

Työvuoroluettelon on oltava työntekijöiden nähtävänä vähintään neljä päivää ennen sen alkamista.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Perustellusta syystä työvuoroluettelon mukaisia työaikoja voidaan työpaikalla kirjallisesti sovitulla tavalla muuttaa. Perusteltu syy voi olla tuotannollisista tarpeista tai sääolosuhteesta johtuva ennalta arvaamaton tilanne, johon ei

työvuoroluetteloa laadittaessa ole voitu varautua. Kirjallisessa sopimuksessa työaikojen muuttamisesta on sovittava ilmoitusajasta, jonka puitteissa työvuoro voidaan perua, muuttaa tai siirtää.

Mikäli työntekijä on saapunut työvuoroon, mutta työtä ei sopimattoman sään vuoksi voida aloittaa, korvataan työntekijälle kodin ja työpaikan välinen edestakainen matka saman määräisenä kuin verohallinnon vuosittain vahvistama kilometrikorvaus, kuitenkin veronalaisena palkkana.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia työvuoroluettelon muuttamisesta työntekijän pyynnöstä.

Työvuoroihin ja työaikaan liittyvät erityismääräykset

Mikäli työntekemispaikkaa vaihdetaan työnantajan määräyksestä kesken työpäivän, siirtyminen lasketaan työaikaan kuuluvaksi.

13 § Työaikakirjanpito

Työnantajan on pidettävä työtunneista, yli-, lisä- ja hätätyöstä sekä sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä sellaista työaikakirjanpitoa, josta voidaan todeta erikseen kunkin tehdyn työn määrä sekä siitä maksettu palkka. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan edustajalla on oikeus saada mainituista asiakirjoista tieto häntä koskevista merkinnöistä.

17 §

Muut tauot

8-tuntisen työvuoron aikana työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon työnantajan määrittämänä aikana. Työvuoron ollessa alle 8 tuntia työntekijällä on oikeus yhteen 12 minuuttia kestävään taukoon. Tauko pidetään työpaikalla.

Sovellettaessa 16 §:n mukaista työajan lyhennystä siten, että työvuoron pituus on vähintään 7 tuntia, työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

27 § 2. kohta

Korkeakouluharjoittelijat

Alan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

Työntekijän on esitettävä työnantajalle selvitys opiskeluohjelmaan kuuluvan harjoittelujakson pituudesta.

Työn jatkuessa harjoittelujakson päätyttyä maksetaan työn vaativuuden mukainen palkka.

Sovelтамisohje: *Harjoittelujakso on luonteeltaan ohjattua työskentelyä.*

27 § 5. kohta

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

29 § 11. kohta

Päivystyksen aiheuttaman sidonnaisuuden korvaamisesta sovitaan kirjallisella päivystyssopimuksella. Ellei muusta korvauksesta ole sovittu, päivystyskorvaus on vähintään 21 euroa / alkava vuorokausi. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia päivystyksen aikana tehtyjen työtuntien pitämisestä vastaavana vapaana.

Päivystysaikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

(Kts. myös 22 § Päivystys)

29 § 15. kohta

Samoin perustein on työntekijällä oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai vaihtoehtoisesti uurnanlaskupäivänä.

32 § 2. kohta

Loppupalkka on maksettava niin pian kuin mahdollista. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työntekijän seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Määräaikaisissa työsuhteissa loppupalkka on kuitenkin maksettava viimeistään 5 työpäivän kuluessa.

Mikäli maasta poistuva kausityöntekijä viimeistään kaksi viikkoa ennen työsuhteen sovittua päättymistä esittää työnantajalle todisteellisen tiedon matkalipusta, jonka lähtöpäivä sijoittuu edellä mainittuun 5 päivän ajanjaksoon, työnantaja on velvollinen maksamaan loppupalkan ennen lähtöä.

Soveltamisohje: Työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa määräaikaisen työsopimuksen kestoa matkalipun esittämisen jälkeen.

32 § 4. kohta (uusi)

Työnantaja ei saa periä työntekijältä maksua rekrytoinnista, työhön perehdytyksestä tai Suomeen ja Suomesta pois matkustamiseen liittyvistä palveluista, eikä korkoa mahdollisesta työntekijän matkakulujen rahoittamisesta.

Työnantajan velvollisuutena on tiedottaa työntekijälle, että mikään taho ei saa periä työntekijältä edellä mainittuja maksuja.

32 § 5. kohta (uusi)

Työnantajan järjestäessä työntekijälle lento- tai muun kulkuneuvon liput maahan saapumiseksi ja maasta poistumiseksi pyritään huomioimaan halvin mahdollinen lippuvaihtoehto mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta työntekijälle lipun mahdollisesta takaisinmaksusta aiheutuvat kustannukset pysyvät kohtuullisina.

Työnantaja huolehtii tarvittaessa kausityöntekijän kuljettamisesta järjestämänsä majoituspaikan ja lentokentän tai muun maahan saapumispaikan välillä. Metsämarjojen ja muiden luonnontuotteiden poiminnan ja keruun osalta työnantaja vastaa kuljetuskustannuksista.

Työnantaja järjestää tarvittaessa kausityöntekijälle asianmukaisen majoituksen. Majoituksen asianmukaisuuden arvioinnissa käytetään Maahanmuuttoviraston kausityöntekijän majoituksesta antamaa ohjeistusta sekä muita viranomaisten suosituksia ja määräyksiä. Mahdollisissa luontoiseduissa sovelletaan verohallinnon vuosittaista luontoisetupäätöstä. Jos työnantajan järjestämää majoitusta ei sovita luontoiseduksi, voidaan sopia kohtuullinen vuokra, joka ei ylitä alueen yleistä vuokratasoa. Kohtuullisuuden vaatimuksessa on huomioitava majoituksen laatu ja samassa majoituksessa asuvien henkilöiden määrä.

Työnantajan järjestämästä ruokahuollosta voidaan sopia perittäväksi kohtuullinen ateriamaksu.

Tieto työntekijälle aiheutuvista kuluista on toimitettava työntekijälle etukäteen rekrytoinnin yhteydessä. Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat, että kulut vähennetään rahapalkasta, saa työnantaja pidättää palkasta ainoastaan työntekijän kanssa etukäteen kirjallisesti sovitut rahamäärät. Sopimus on solmittava työntekijän ymmärtämällä kielellä. Kulujen perimisessä on huomioitava työsopimuslain 2. luku 17 §.

34 § 1. kohta

Tuntipalkkaisen lomapalkka

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka päivää kohden saadaan kertomalla tuntipalkka (tarvittaessa keskituntiansio) työsopimuksessa sovitulla säännöllisen viikkotyöajan tuntimäärällä ja jakamalla näin saatu viikkopalkka luvulla 6. Täten laskettu päiväpalkka kerrotaan luvulla 1,03.

Soveltamisohje: Keskituntiansiota sovelletaan aina, kun ansion määrä poikkeaa tuntipalkasta erilaisten lisien vuoksi. Keskituntiansio lasketaan vuosiloman alkamista edeltävältä laskentajaksolta. (Kts. 31 § Keskituntiansio).

(...)

35 §

(...)

Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijälle, jonka työsuhde irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä. Jos työsuhde kuitenkin päättyy työntekijästä riippumattomasta syystä lomakauden (2.5.–30.9.) aikana, maksetaan hänelle lomaltapaluuraha vain edellisen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä ansaitun vuosiloman osalta.

(...)

36 § Prosenttiperusteinen lomakorvaus

(...)

Prosenttiperusteinen lomakorvaus eritellään työntekijälle annettavaan palkkalaskelmaan maksuajankohtana.

Soveltamisohje:

(...)

Pitkissä määräaikaisissa työsuhteissa, jotka jatkuvat seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle, sovelletaan vuosilomasääntöjä.

37 §

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka (kts. 34 § Loma-ajan palkka).

(...)

39 §

(...)

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle viikko	ei oikeutta palkkaan
vähintään 1 viikko	50 % palkasta niille työpäiville, jotka ovat sairastumispäivän ja sitä seuraavien 9 arkipäivän ajanjaksolla (kts. myös 43 § Omavastuupäivä)
vähintään 1 kuukausi	palkka 28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 3 vuotta	palkka 35 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 5 vuotta	palkka 42 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 10 vuotta	palkka 56 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä

Mikäli ansion määrä poikkeaa tuntipalkasta erilaisten lisien vuoksi, sairausajan palkan suuruus on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontoisetuineen (kts. 31 § Keskituntiansio).

(...)

39 § (otsikkomuutos):

Työkyvyttömyysajan palkka toistuvissa määrääaikaisissa työsuhteissa

45 § Ikäkausitarkastukset

Työnantaja järjestää terveys- ja työkykylähtöiset ikäkausitarkastukset vakituisille työntekijöille vähintään viiden vuoden välein 50 ikävuodesta lähtien. Työntekijä pääsee ikäkausitarkastusten piiriin, kun työsuhde on kestänyt viisi vuotta. Tarkastuksilla pyritään työntekijän voimavarojen ja työn hallinnan vahvistamiseen, työkyvyttömyysriskin varhaiseen toteamiseen ja työkykyyn vaikuttavien sairauksien ennaltaehkäisyyn ja riskitekijöiden vähentämiseen. Tarkastukset tapahtuvat työntekijän vapaa-ajalla. Mikäli vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella, työnantajan on mahdollistettava työntekijälle käynti työpäivän aikana. Tältä ajalta ei makseta palkkaa eikä matkakuluja.

49 § Vanhempainvapaa

Lasta hoitavalle ei synnyttäneelle työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vähintään ensimmäiseltä 6 arkipäivää käsittävältä aikajaksolta, mikäli työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaata.

54 § (otsikkomuutos):

Suojavarusteet

54 § 3. kohta

Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle tarvittavan määrän suojakäsineitä, tarvittaessa auringolta suojaavan päähineen sekä enintään kaksi suojapukua. Kun työturvallisuus edellyttää, työnantaja hankkii myös asianmukaiset, työhön soveltuvat jalkineet. Kaikki varusteet ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

(...)

Määräaikaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarvittavat suojakäsineet sekä työn edellyttämät varusteet työsuhteen keston ajaksi.

59 §

Mikäli yrityksen taloudellinen tilanne vaikeutuu äkillisesti ja merkittävästi ja uhkaa aiheuttaa muun muassa henkilöstövähennyksiä, voidaan paikallisesti sopia (kts. 6 § Paikallinen sopiminen) sellaisista työsuhteen ehtojen lyhytkestoisista, enintään 6 kuukauden pituisista muutoksista, joiden tarkoituksena on yrityksen toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaaminen kriisiytyneen tilanteen yli.

Työsuhteen ehtojen muuttamista tulee edeltää yrityksen toimintaedellytysten palauttamistoimet rahoitusjärjestelyillä ja muilla lievemmillä keinoilla.

(...)

Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta: 7 §

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on kaksi vuotta.

5 MUUT SOVITTAVAT ASIAT

5.1 Työryhmätoiminta

Työehtosopimusosapuolet asettavat työryhmän, joka käsittelee perehdyttämiseen, työnopastukseen ja päivittäisjohtamiseen liittyvän osaamisen edistämistä mahdollisen yhteisen koulutushankkeen muodossa.

Työehtosopimusosapuolet asettavat työryhmän, joka valmistelee aloille mallia yrityskohtaisen erän mahdollisesta toteuttamisesta.

5.2 Työehtosopimusten käännökset

Työehtosopimuksen kieliversiot ruotsiksi, englanniksi ja venäjäksi päivitetään. Kustannukset jaetaan sopimusosapuolten välillä.

6 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

Allekirjoittajat hyväksyvät 3.3.2025 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä maaliskuun 6. päivänä 2025

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Fredrik Snellman

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen

KOULUTUSSOPIMUS

Johdanto

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen, tuottavuuden lisääminen ja osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa koulutustoimintaa. Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä koulutuksen edistämistä yhteistyössä ja kehottavat jäseniään suhtautumaan koulutukseen myönteisesti. Aikuiskoulutuksella on tärkeä merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Osapuolet edistävät myös omassa koulutustoiminnassaan rakentavien ja luottamuksellisten suhteiden luomista ja ylläpitämistä.

1 § Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet asettavat koulutustyöryhmän, johon kumpikin työehtosopimusosapuoli nimeää edustajat.

Koulutustyöryhmä hyväksyy vuosittain tai erikseen sopimallaan tavalla luettelon kursseista, joiden kustannuksiin työnantaja osallistuu tämän sopimuksen mukaisesti.

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä työehtosopimusosapuolten välisissä koulutusasioissa.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

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

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

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintaa edistävää koulutusta järjestävät

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

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan jäsenen osallistuessa osapuolten yhteisesti sopimaan koulutustilaisuuteen tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen työnantaja korvaa suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

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

4 § Työsuhdeasioihin liittyvä koulutus

Kun työntekijä osallistuu työnantajan tai työnantajan ja Teollisuusliiton yhdessä järjestämälle työehtokurssille tai tapahtumaan, työnantaja korvaa työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

5 § Suoranaiset kustannukset

Tämän sopimuksen 2–4 §:ssä mainituilla suoranaishilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia halvinta matkustustapaa käyttäen, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja kohtuullista täysihoidomaksua. Tuntipalkkaiselle työntekijälle työnantaja korvaa kurssi- ja matka-ajan ansionmenetyksen säännöllisen työajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän 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 § Ammattijärjestöjen koulutus (ay-koulutus)

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

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Teollisuusliiton järjestämille enintään kolmen kuukauden kursseille työsuhteen katkeamatta, kun se on mahdollista aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle tai työntekijälle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua

syyn, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaa tuntuvaa haittaa. Kielteisen päätöksen jälkeen työnantaja ja työntekijä selvittävät ilman turhaa viivettä muun mahdollisen ajankohdan, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

Työntekijän on ilmoitettava aikomuksestaan lähteä kurssille mahdollisimman varhain. Kun kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään 3 viikkoa ennen sen alkua. Kun on kysymys pitemmästä kurssista, ilmoitus on annettava vähintään 6 viikkoa ennen.

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa, ellei työpaikalla toisin sovita.

Korvaukset

Ennen kuin työntekijä osallistuu koulutukseen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa. Etukäteen on todettava, onko kyseessä koulutus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

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

Työnantaja on velvollinen maksamaan korvauksia samalle työntekijälle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta kurssista.

Ansionmenetykskorvaus

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

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaravaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle ansionmenetykskorvauksen tässä pykälässä tarkoitetun koulutuksen osalta. Edellytyksenä on, että koulutustyöryhmä on hyväksynyt kurssin ja että se järjestetään SAK:n tai Teollisuusliiton opistoissa. Korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä työsuojelutehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistoimintatehtäviin yrityksessä.

Kun kolmen kuukauden kurssi on hyväksytty koulutustyöryhmässä työnantajan tuen piiriin, korvataan kurssille osallistuvan luottamusmiehen ansionmenetys yhden kuukauden ajalta. Edellytyksenä on, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 20 ympärivuotista työntekijää.

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

Ateriakorvaus

Työnantaja maksaa kurssin järjestäjälle kultakin kurssipäivältä työehtosopimusosapuolten välillä sovitun ateriakorvauksen. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Vuonna 2025 ateriakorvaus on 30,37 euroa/koulutuspäivä.
Työehtosopimusosapuolet tarkistavat ateriakorvauksen määrän vuosittain.
Ateriakorvauksen vuosittaisen muutoksen laskentatapana käytetään verohallinnon hyväksymää päivärahan muutosta, jossa normaali lukujen pyöristys tapahtuu viiden sentin tarkkuudella.

8 § Erimielisyyksien käsittely

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan alan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

9 § Sosiaaliset edut

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

10 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä maaliskuun 6. päivänä 2025

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

TEOLLISUUSLIITTO

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

1. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on turvata työehtosopimusosapuolten 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 luottamushenkilöä, jonka järjestäytyneet työntekijät keskuudestaan valitsevat ja jonka ammattiosasto päätöksellään vahvistaa. 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 valinta

1. Ammattiosasto vahvistaa luottamusmiehen ja hänen varamiehensä vaalin. Vaaliin voivat osallistua yrityksessä työsuhteessa olevat, Teollisuusliittoon järjestäytyneet työntekijät.
2. Luottamusmiesvaali voidaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalin toimittamisesta määrätään tarkemmin Teollisuusliiton hallituksen vahvistamissa luottamusmiesvaaliohjeissa. 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. Työnantajalle on ilmoitettava, kun varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena. Työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

4 § Luottamusmiehen työsuhteturva

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. Työnantaja ei saa heikentää luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen 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 järjestettävä muuta työtä, ottaen huomioon yrityksen olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.
5. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
6. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa tuotannollisista tai taloudellisista syistä vain silloin, kun työ päättyy kokonaan eikä luottamusmiehelle voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muuten sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Luottamusmiehelle, joka toimii 2 §:n 1 kohdan tarkoittaman useamman yrityksen työntekijöiden yhteisenä luottamusmiehenä, on mahdollisuuksien mukaan tarjottava työtä jostakin mainituista yrityksistä.

Luottamusmiestä ei saa irtisanoa henkilöstä johtuvasta syystä 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 jäljempänä sovittuun jälkisuojaan toimikauden päättymisestä lukien.

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

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään myös tehtävän 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 ja liiton edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa ja liittoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osallistua yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseen ja kehittämiseen.
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

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.

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

1. Työntekijän suku- ja etunimet.
2. Uusien työntekijöiden työsuhteiden alkamisajankohdat.
3. Määräaikaisten työsuhteiden kesto.
4. Tiedot irtisanotuista ja lomautetuista työntekijöistä.
5. Vaativuusryhmä, johon työntekijän suorittama työ kuuluu.
6. Koko- ja osa-aikatyöntekijöiden lukumäärä.
7. Tiedot vuokratyöstä ja alihankinnasta tilaajavastuulain mukaisesti (Tilaajavastuulaki 6 §).
8. Työnantajaperinnässä olevien Teollisuusliiton jäsenten nimet.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohdissa 1–5 mainitut tiedot kerran vuodessa. Uusien työntekijöiden osalta luottamusmiehellä on oikeus saada kohdissa 1, 2, 3 ja 5 mainitut tiedot pyynnöstään uuden työsuhteen alettua tai sovituin määräajoin. Kohtaa 6 koskeva tieto annetaan luottamusmiehelle kaksi kertaa vuodessa. Kohtia 7 ja 8 koskevat tiedot annetaan pyydettäessä.

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

Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoa tehdystä hätä- ja ylityöstä sekä siitä maksetusta korotetusta palkasta.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

1. Luottamusmiehelle annetaan tehtävän hoitamista varten työstä vapautusta ja maksetaan korvausta kalenterikuukausittain seuraavasti:

Sopimuskausi 1.2.2025–31.1.2028

<i>Säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden määrä</i>	<i>Vapaata tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
5–20	4	44
21–50	6	57
51 tai enemmän	10	93

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

Mikäli luottamusmies on estynyt hoitamasta tehtäväänsä, annetaan työstä vapautus ja maksetaan korvaus varaluottamusmiehelle.

2. Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi 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 sovituissa 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 Maaseudun Työnantajaliiton ja Teollisuusliiton koulutussopimuksessa.

10 § Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle lukittavan kaapin tai muun paikan luottamusmiestehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan

koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä luottamusmiehen tehtävään liittyvät keskustelut.

Luottamusmies voi käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia työvälineitä ym. Käytännön järjestelyistä sovitaan työpaikalla.

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 on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä maaliskuun 6. päivänä 2025

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

SOPIMUS TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNASTA

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Tämä sopimus perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Sopimuksen tarkoituksena on edistää työpaikkojen turvallisuutta, luoda myönteistä henkeä työsuojelutoimintaan sekä edistää työnantajien ja työntekijöiden yhteistyötä työsuojelussa.

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 yhteistoimintaelimenä toimii Työturvallisuuskeskuksen (TTK) maatalousalojen työalatoimikunta.

Maatalousalojen työalatoimikunta edistää alansa työturvallisuutta, työsuojeluyhteistyötä ja työhyvinvoinnin kehittämistä omien alojensa työpaikoilla. Työalatoimikunnan tehtävät ja kokoonpano määräytyvät tarkemmin työalatoimikunnan työjärjestyksen mukaisesti.

3 § Yhteistoimintaelimet

Työsuojelun yhteistoimintaa varten toimintayksikössä on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä ja toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu tai molempia ryhmiä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut tai työsuojeluasiamies.

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

Toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen

organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 § Yhteistoimintatehtävät

Ottaen huomioon toimintayksikön koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet, työsuojelun yhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma huomioiden 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 sekä 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

Velvollisuus terveyttä ja työkykyä ylläpitävän toiminnan edistämiseen perustuu lakiin (Työterveyshuoltolaki 1 §). Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, johdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet.

Osapuolten tehtävänä on

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, johdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista
- seurata työntekijöiden työkuormaa ja jaksamista
- 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 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 työsuojelun yhteistoimintaa
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä 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, organisaation ja työterveyshuollon välille.

7 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on kaksi vuotta.

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Työntekijöillä on oikeus valita työsuojeluvaltuutettu myös alle 10 työntekijän työpaikoille.

Kun työntekijämäärä on 10–20, voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä. Ellei työpaikalla ole muuta sovittu, noudatetaan työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaaleissa Maatalousalojen työalatoimikunnan antamia ohjeita.

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

Työnantaja ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamisen takia.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, hänelle on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan muuta, samanarvoista ja hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työtehtävien muuttaminen ei saa aiheuttaa ansion alentumista.

8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitaminen

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:

Sopimuskausi 1.2.2025–31.1.2028

<i>Työntekijöiden lukumäärä työpaikalla</i>	<i>Vapaa-aika tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
10–20	4	44
21–50	6	57
51 tai enemmän	10	93

3. Työntekijöiden lukumäärä, jota käytetään työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena, todetaan työsuojelutoimikunnassa vuosineljänneksittäin käytettävänä olevien tietojen perusteella. Tämä tehdään kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Mahdolliset poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.
4. Vapautuksen ajankohdasta on sovittava työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, esimerkiksi työtapaturman vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työn järjestämiseen liittyvät tekijät.
5. Työsuojeluvaltuutetun tulee tehdä muistiinpanoja suorittamiensa tehtävien ajankohdasta, tehtävien laadusta ja niihin käytetystä ajasta. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Muistiinpanot on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain määräyksiä.

9 § Toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle lukittavan kaapin tai muun 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 työvälineitä ym. Käytännön järjestelyistä sovitaan työpaikalla.

10 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Työsuojeluvaltuutetun työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa tuotannollisista tai taloudellisista syistä vain silloin, kun työ päättyy kokonaan eikä työsuojeluvaltuutetulle voida järjestää muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muuten sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Työsuojeluvaltuutettua ei saa irtisanoa henkilöstä johtuvasta syystä ilman hänen edustamiensa työntekijöiden enemmistön suostumusta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämällä tavalla.

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 jäljempänä sovittuun jälkisuojaan toimikauden päättymisestä lukien.

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 muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta päättyy vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään myös tehtävän 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.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen 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.

11 § Varavaltuutettu

Kun työsuojeluvaltuutettu on estynyt, varavaltuutettu hoitaa sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää myöhempään ajankohtaan. Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa työnantajalle, että hän on estynyt ja että varavaltuutettu hoitaa tehtävää.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee edellä mainittujen tehtävien hoitamista varten.

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

12 § Työsuojeluasiamies

Alle 10 työntekijän työpaikoilla työntekijöillä on oikeus valita työsuojeluvaltuutettu (ks. 7 §) tai työsuojeluasiamies tukemaan työsuojelun yhteistoimintaa.

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

Tässä tarkoitetun työsuojeluasiamiehen tehtävänä on

- 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 tai työsuojelupäällikölle sekä huomauttaa työsuojelumääräysten noudattamisesta ja havaituista vaaratekijöistä työntekijöille
- perehtyä alan työsuojelumääräyksiin
- pitää yhteyttä työnantajaan ja työsuojelupäällikköön työsuojelukysymyksissä.

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

Työsuojeluasiamiehellä on oikeus saada vapautusta työstään tehtävien hoitamiseksi. Vapautuksesta sovitaan työnjohdon kanssa.

13 § Työajan ulkopuoliset tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen tulee sopia työnantajan kanssa työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä. Mikäli mahdollista, tehtävistä sovitaan etukäteen. Jos tehtävä johtuu työsuojeluviranomaisen määräyksestä tai sattuneesta tapaturmasta, ei tarvitse sopia erikseen.

14 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen, joka johtuu työaikana hoidettavasta työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenen sekä sen sihteerin tehtävästä. Lisäksi sihteerille maksetaan palkkio siten kuin työpaikalla sovitaan.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräaajoiksi, työnantaja korvaa hänen ansionmenetyksensä näiltä ajoilta. Myös tilapäisesti myönnetystä vapautuksesta korvataan ansionmenetys.

Jos työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu, työsuojeluasiamies, työsuojelutoimikunnan tai muun sitä vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen, varajäsen tai sihteeri suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, työnantaja korvaa hänelle suoranaiset kustannukset sekä maksaa palkkaa ylityökorvauksineen.

15 § Säädoskokoelmat

Työnantaja hankkii tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelun yhteistoimintaelinten käyttöön.

16 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

17 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä maaliskuun 6. päivänä 2025

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALALLA

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä turvata jatkossakin riittävän ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus sopimusallalla.

Työehtosopimusmääräyksiä on noudatettava kaikissa alan työsuhteissa. Työehtosopimusosapuolet edellyttävät työnantajia toimimaan työvoiman käytössä vastuullisesti. Työvoiman saatavuutta voidaan edistää kehittämällä työympäristöä, työn sisältöä ja työjärjestelyjä siten, että huomioidaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet.

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 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.

Harmaan talouden torjuminen on sopimusallalla toimivien yrittäjien ja työntekijöiden yhteinen tavoite.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

OHJEISTUS LISÄTYÖTÄ KOSKEVAN PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TEKEMISEEN

Turkistuohtaloalan työehtosopimus 20 §

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta ilman ylityön korotusosia. Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, 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. Lisätyösopimus allekirjoitetaan työpaikalla vasta sen jälkeen, kun liitot ovat sen hyväksyneet.

Osa-aikaisten osalta tunneista voidaan sopia suhteessa työaikaan.

Lisätyö työaikajoustona

Työaikalain mukainen lisätyö tarkoittaa työntekijän kanssa työ sopimuksella sovitun työajan ylittäviä tunteja 40 tunnin säännölliseen työaikaan saakka.

Yllä mainitun *työehtosopimuksen mahdollistama tes-lisätyö* puolestaan tarkoittaa, että työpaikalla voidaan tehdä paikallinen sopimus 172 tunnin lisätyömahdollisuudesta 40 tunnin säännöllisen työtunnin ylittävältä ajalta niin, ettei tunneista makseta ylityökorotuksia.

Tes-lisätyö on tarkoitettu käytettäväksi ainoastaan sään tai tuotannon vaatimissa yllättävissä poikkeustilanteissa tai työntekijän pyynnöstä.

Tes-lisätyötä ei saa suunnitella etukäteen työvuoroluetteluihin.

Kaikissa tapauksissa lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa. Tes-lisätyöhön työntekijä voi antaa suostumuksensa joko kutakin kertaa varten erikseen tai tiedon käytettävissä olo päivistä ja tuntimääristä tai kellonajoista etukäteen viikoksi kerrallaan. Suostumus tai ennakoilmoitus käytettävissä olosta on oltava jälkikäteen kirjallisesti tai sähköisesti todennettavissa myös silloin, kun tes-lisätyön teko perustuu työntekijän omaan pyyntöön.

Reunaehdot

Tes-lisätyön vuosittainen enimmäismäärä on 172 tuntia.

Osa-aikaisten osalta yli 40 tunnin ylittävän tes-lisätyön enimmäismäärä lasketaan suhteessa työ sopimuksella sovittuun työaikaan. Jos työ sopimuksella on sovittu vaihtelevasta työajasta, lasketaan enimmäismäärä suhteessa keskimääräisesti toteutuneeseen työaikaan.

Esimerkki: Työsopimuksella on sovittu 20 tunnin viikkotyöajasta. Työnantaja voi tarjota normaalisti lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka. Sen lisäksi voidaan sopia 86 tes-lisätyötunnista vuodessa ilman ylityön korotusosia.

Tes-lisätyön pidentämä työpäivä voi olla enintään 11 tunnin mittainen. Tes-lisätyön *vuorokautinen enimmäismäärä on siis 3 tuntia.*

Tes-lisätyön pidentämä työviikko voi olla enintään 66 tunnin mittainen. Tes-lisätyön *viikoittainen enimmäismäärä on siis 26 tuntia.*

Tes-lisätyötä voidaan tarjota myös silloin, kun työpaikalla noudatetaan työehtosopimusten tarkoittamaa keskimääräisen säännöllisen työajan järjestelmää. Tämän ohjeistuksen mukainen vuorokautisen ja viikoittaisen työn enimmäispituus on kuitenkin huomioitava.

Esimerkki: Keskimääräisen säännöllisen työajan mukaisesti on työvuorolistaan merkitty 5 x 10 tunnin työpäivä eli yhteensä 50 viikkotyötuntia. Työnantaja voi tarjota työntekijälle lisäksi tes-lisätyötä 16 tuntia eli yhteensä 66 viikkotyötuntia.

66-tuntisen työviikon jälkeen tehtävän työviikon työaika ei kuitenkaan saa ylittää 48 tuntia, josta 8 tuntia voidaan jakaa joko päivittäin pidentämällä työpäivää tai 8 tuntia viikon kuudennelle työpäivälle.

Lisätyön enimmäismäärän osalta on huomioitava, ettei työntekijän enimmäistyöaika saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana. Enimmäistyöaika sisältää kaikki mahdolliset työtunnit, myös tässä tarkoitetun lisätyön.

Lisätyötä koskevalla sopimuksella ei voida poiketa työaikalain pakottavista määräyksistä. Työnantajan on huolehdittava työaikalain mukaisen vuorokausi- ja viikkolevon toteutumisesta.

Työnantajan on lisäksi huomioitava pitkien työpäivien ja -jaksojen työntekijälle aiheuttama kuormitus sekä sen tuomat työturvallisuus- ja terveysriskit.

Lisätyön toteutusmallit

Lisätyötä koskevalla paikallisella sopimuksella voidaan sopia, että työpaikalla voidaan tarvittaessa tehdä tes-lisätyötä

- säännöllisen viikkotyöajan lisäksi
- säännöllisen vuorokautisen työajan jälkeen enintään 3 tuntia

Lisätyötä koskevalla paikallisella sopimuksella ei voida sopia, että työpaikalla tehtyjä tes-lisätyötunteja tallennetaan työaikapankkiin.

Paikallisen sopimuksen tekeminen

Paikallinen sopimus tes-lisätyöstä tehdään kirjallisena.

Sopimus laaditaan vuodeksi tai sitä lyhyemmäksi työkaudeksi kerrallaan.

Sopimuksen tulee sisältää tarkka kuvaus siitä, miten tes-lisätyötä koskevaa työehtosopimuskohtaa sovelletaan työpaikalla. Työnantajan on huolehdittava, että sopimus on jokaisen työntekijän tiedossa työntekijän ymmärtämällä kielellä.

Paikallinen sopimus lisätyöstä tehdään luottamusmiehen ja työnantajan välillä. Jos luottamusmiestä ei ole, edellytyksenä on, että työnantajan ja työntekijöiden välisen paikallisen sopimuksen sisältö ja käyttöön ottaminen on hyväksytetty Teollisuusliitossa ja Maaseudun Työnantajaliitossa. Muulla tavoin työpaikoilla tehdyt sopimukset tes-lisätyöstä ovat pätemättömiä.

Muuta huomioitavaa

Mikäli tes-lisätyötä tehdään ajankohtana, jonka ajalta työnantaja on velvollinen suorittamaan muita työaikalain tai työehtosopimuksen mukaisia korotuksia, muut korotukset suoritetaan, vaikka ylityön korotusosia ei tehdyn sopimuksen mukaisesti maksettaisi.

Esimerkki: Jos tes-lisätyötä tehdään arkipyhänä, maksetaan työntekijälle korvaus kuten sunnuntaityöstä, vaikkei ylityökorotuksia maksettaisi.

TYÖSOPIMUSLOMAKE

AAKKOSELLINEN HAKEMISTO	SIVU
A	
Alan töihin perehtyvät.....	29
Ammattitaitolisä.....	24
Ammattitutkintoraha.....	37
Arkipyhäkorvaus.....	33
Asiamiehet.....	54
Avopuoliso.....	37
E	
Enimmäistyöaika.....	19
Erikoisammattitutkintoraha.....	37
Erimielisyyksien käsittely.....	52
H	
Hautajaiset.....	37
Henkilökohtaiset vapaapäivät.....	37
Huoltajat.....	50
Hälytysluontoinen työ.....	20
Hätätyö, korvaus hätätyöstä.....	19, 36
I	
Irtisanominen.....	4
Itsenäisyyspäivän palkka.....	34
J	
Järjestäytymisoikeus.....	1
Jäsenmaksujen perintä.....	54
K	
Kausilisä.....	35
Kausityöntekijöiden sairaustapaukset.....	46
Kehityskeskustelu.....	27
Keskituntiansio.....	38
Koeaika.....	3
Kokonaispalkkaus.....	28
Kolmivuorotyö.....	9
Korvaava työ.....	48
Koululaiset.....	29
Koulutussopimus.....	71
Kutsunta ja reservin harjoitus.....	37
Kuukausipalkat.....	27
L	
Lapsen sairaus.....	49
Lisät.....	32
Lisätyö.....	19, 91
Lomakorvaus.....	43
Lomaltapaluuraha.....	42

	Lomapalkka.....	41
	Lomauttaminen.....	7
	Luottamusmiessopimus.....	75
	Lähiomainen.....	37
	Lääkärintarkastukset.....	47
M	Merkkipäivävapaa.....	37
N	Nahkomisajan lisä.....	35
	Neuvolakäynnit.....	48
	Nuoret työntekijät.....	29
O	Opiskelijat.....	29
	Oppisopimusopiskelijat.....	28
P	Paikallinen sopiminen.....	2
	Palkanmaksu.....	38
	Palkkaus.....	21
	Palvelusvuosilisä.....	36
	Parisuhteen rekisteröinti.....	37
	Perehdyttämisaajan palkka.....	29
	Perhevapaat.....	49
	Päivystys.....	19, 36
R	Reservin harjoitus.....	37
	Ruokailu- ja virkistystauot.....	17
	Ryhmähenkivakuutus.....	49
S	Sairausajan palkka.....	45
	Sairaustapaukset.....	44
	Sopimuksen tulkinta.....	53
	Sopimuksen voimassaoloaika.....	55
	Soveltamisala.....	1
	Sunnuntaityö.....	33
	Suojavarusteet.....	51
	Suorituspalkat.....	30
	Syrjintäkielto.....	1
	Säännöllinen työaika.....	9
T	Tapaturmat.....	45
	Tasointusjärjestelmä.....	11
	Tauot.....	17
	Tilapäinen hoitovapaa.....	49
	Tulospalkkio.....	38
	Tuntipalkat.....	24
	Tutkintoraha.....	37

	Työaikamääräykset.....	9
	Työaikapankki.....	13
	Työaikasuunnitelma.....	12
	Työajan lyhentäminen.....	15
	Työkyvyttömyys.....	44
	Työllistymisvapaa.....	8
	Työnopastus.....	4
	Työpaikan yhteistyö.....	52
	Työrauhavelvoite.....	1
	Työsopimus.....	2
	Työsuhteen alkaminen.....	2
	Työsuhteen päättyminen.....	4
	Työsuojelusopimus.....	81
	Työturvallisuus.....	50
	Työvuoroluettelo.....	10
U	Urakkapalkat.....	30
V	Vaativuusryhmät.....	21
	Vapaapäivien siirtäminen.....	12
	Vapaapäivät.....	18
	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	37
	Varallaolo.....	20
	Viikkolepo.....	18
	Viikonlopputyö.....	29
	Virkistystauot.....	18
	Voittopalkkio.....	38
	Vuorotyö.....	9, 35
	Vuosiloma.....	41
Y	Ylityö.....	19
	Ylityökorvaukset.....	32
	Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan.....	33
	Yötyö.....	35

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Annankatu 31–33 C 48 00100 HELSINKI

Puhelin 09 7250 4500 (vaihde)

tyonantajat.fi

TEOLLISUUSLIITTO

PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI

Puhelin 020 774 001 (vaihde)

teollisuusliitto.fi