

**2023–2025**

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON  
JA  
TEOLLISUUSLIITON  
VÄLINEN**

**TURKISTUOTANTOALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS**

**1.2.2023–31.1.2025**

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

**Jälkipainos ja osittainenkin lainaaminen kielletään.**

<b>I YLEISET MÄÄRÄYKSET</b> .....	1
<b>1 § Soveltamisala</b> .....	1
<b>2 § Järjestäytymisoikeus</b> .....	1
<b>3 § Työrauhavelvoite</b> .....	1
<b>4 § Työntekijöiden yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu</b> .....	1
<b>5 § Paikallinen sopiminen</b> .....	2
<b>II TYÖSUHDE</b> .....	2
<b>6 § Työsuhteen alkaminen, työsopimuksen tekeminen ja koeaika</b> .....	2
<b>7 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat</b> .....	4
<b>III TYÖAIKA</b> .....	7
<b>8 § Säännöllinen työaika eri työaikamuodoissa</b> .....	7
<b>9 § Työvuoroluettelo</b> .....	8
<b>10 § Tasoitusjärjestelmä</b> .....	9
<b>11 § Työaikapankki</b> .....	11
<b>12 § Työajan lyhentäminen</b> .....	13
<b>13 § Tauot</b> .....	15
<b>14 § Viikkolepo ja vapaapäivät</b> .....	16
<b>15 § Ylityö ja enimmäistyöaika</b> .....	17
<b>16 § Lisätyö</b> .....	17
<b>17 § Hätätyö</b> .....	17
<b>18 § Päivystys</b> .....	17
<b>19 § Hälytysluontoinen työ</b> .....	18
<b>IV PALKKAUS</b> .....	18
<b>20 § Palkka</b> .....	18
1. Palkan osat .....	18
2. Vaativuusryhmät .....	19
2.1 Töiden vaativuusryhmittelyn tekeminen .....	21
2.2 Työntekijöiden sijoittaminen vaativuusryhmiin .....	21
3. Palkkataulukko .....	22
4. Ammattitaitolisä .....	22
4.1 Työpaikan ammattitaitolisäjärjestelmä .....	22
4.2 Vaihtoehtoinen ammattitaitolisäjärjestelmä .....	24
5. Yleiskorotus .....	24
6. Kehityskeskustelu työsuhteen aikana .....	25

<b>21 § Kuukausipalkka</b> .....	25
<b>22 § Kokonaispalkka</b> .....	25
<b>23 § Erityisryhmien palkat</b> .....	26
1. Oppisopimusopiskelijat .....	26
2. Harjoittelijat .....	26
3. Koululaiset ja opiskelijat.....	26
4. Perehdytysaika.....	27
5. Viikonlopputyö .....	27
<b>24 § Suoritusperusteiset palkat</b> .....	27
1. Urakkapalkka .....	27
<b>25 § Korvaukset ja lisät</b> .....	30
1. Ylityökorvaus .....	30
2. Sunnuntaityökorvaus.....	31
3. Arkipyhäkorvaus.....	31
4. Jouluaatto-, pääsiäislauantai- ja juhannusaattokorvaus .....	32
5. Itsenäisyyspäivän palkka .....	32
6. Vuorotyölisä .....	32
7. Yötyölisä.....	33
8. Nahkomisajan lisä.....	33
9. Kausilisä .....	33
10. Hätyökorvaus .....	33
11. Päivystyskorvaus .....	34
12. Palvelusvuosilisä.....	34
13. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha .....	34
14. Kutsuntakorvaus ja palkka reservin harjoituksen ajalta .....	35
15. Henkilökohtaiset vapaapäivät .....	35
16. Puhelinkorvaus.....	35
<b>26 § Tulos- ja voittopalkkio</b> .....	35
<b>27 § Keskituntiansio</b> .....	36
<b>28 § Palkanmaksu</b> .....	36
<b>V VUOSILOMA</b> .....	37
<b>29 § Vuosiloman pituus ja antaminen</b> .....	37
<b>30 § Loma-ajan palkka</b> .....	38
<b>31 § Lomaltapaluu</b> .....	39
<b>32 § Lomakorvaus</b> .....	40

33 § Loman korvaaminen työsuhteen päättyessä .....	40
<b>VI SAIRAUDET, TAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYS .....</b>	<b>40</b>
34 § Työkyvyttömyyden toteaminen.....	40
35 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta .....	41
36 § Määräaikaisen työntekijän oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta .....	42
37 § Sairastumispäivä tai työtapaturmapäivä .....	42
38 § Omavastuupäivä .....	42
39 § Sairauden uusiutuminen.....	42
40 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa .....	43
41 § Korvaava työ .....	44
42 § Ryhmähenkivakuutus .....	44
<b>VII PERHEVAPAAT .....</b>	<b>45</b>
43 § Raskausvapaa .....	45
44 § Adoptiovanhempainvapaa.....	45
45 § Sairaana lapsen hoitaminen.....	45
46 § Vaikeasti sairaana lapsen hoitaminen.....	45
47 § Ikääntyneen vanhemman hoitaminen .....	45
<b>VIII TYÖTURVALLISUUS .....</b>	<b>46</b>
48 § Yleiset velvollisuudet.....	46
49 § Suojavaatetus .....	46
50 § Luvat ja koulutukset.....	47
<b>IX YHTEISTYÖ JA ERIMIELISYYDET .....</b>	<b>47</b>
51 § Yleisiä määräyksiä.....	47
52 § Jatkuvan neuvottelun periaate.....	47
53 § Työpaikan yhteistyö.....	48
54 § Vakavat taloudelliset vaikeudet .....	48
55 § Osallistuminen luottamustehtävien hoitamiseen.....	48
56 § Luottamusmiestoiminta .....	49
57 § Työehtosopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu .....	49
58 § Jäsenmaksujen perintä .....	50
59 § Työehtosopimusosapuolten asiamiehet .....	50
60 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika .....	50

<b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....</b>	<b>51</b>
<b>MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS.....</b>	<b>61</b>
<b>LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....</b>	<b>66</b>
<b>SOPIMUS TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNASTA .....</b>	<b>72</b>
<b>TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALOILLA .....</b>	<b>81</b>
<b>OHJEISTUS LISÄTYÖTÄ KOSKEVAN PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TEKEMISEEN .....</b>	<b>82</b>
<b>TYÖSOPIMUSLOMAKE.....</b>	<b>85</b>
<b>AAKKOSELLINEN HAKEMISTO.....</b>	<b>86</b>

# **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**

Paikallinen sopiminen edellyttää Maaseudun Työnantajaliitto MTA ry:n jäsenyyttä.

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.

## **II TYÖSUHDE**

### **6 § Työsuhteen alkaminen, työsopimuksen tekeminen ja koeaika**

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 työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 §:ssä mainitut ehdot eivät käy ilmi työsopimuksesta.

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 sovitun 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 tiettyyn sesonkiin tai urakkaan.

4. Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työsopimuksensa.
5. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin 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.

6. Työnantajan on annettava uudelle tai työtehtävästä toiseen siirtyvälle työntekijälle riittävä opastus ja perehdytettävä työntekijä uuteen työtehtäväänsä ja siihen liittyviin työturvallisuusriskeihin.
7. Perehdyttäjäksi nimetylle ja toimivalle työntekijälle on annettava riittävästi aikaa perehdytystyöhön. Perehdyttäjän tehtävä vaikuttaa työntekijän vaativuusryhmän määrittelyyn korottavasti.
8. Työnantajan velvollisuutena on varmistaa, että työpaikalle nimetyllä vastuullisella työpaikkaohjaajalla on riittävä ohjausosaaminen ja että työpaikkaohjaaja saa tarvittaessa asianmukaisen, alan erityispiirteet huomioivan koulutuksen. Koulutusaika on palkallista. Työnantaja vastaa koulutukseen liittyvistä kuluista.



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

## 7 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

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

<b>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
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:

<b>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
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. Määrääjäksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa ilman irtisanomista.

### **Irtisanomisperusteet**

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

## **Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä**

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

## **Työsopimuksen purkaminen**

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

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

## **Lomauttaminen**

12. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen lomauttamisperusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaika 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 koulutusopimuksen 2 §:n tarkoittamaa ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, joka kestää vähintään viisi arkipäivää, voi tähän koulutukseen käyttää työehtosopimuksen 12 §:n tarkoittaman yhden vapaapäivän.

## **Työntekijän osallistuminen työllistymisohjelmaan irtisanomisaikana**

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

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

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

## **III TYÖAIKA**

### **8 § 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. 27 § 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. 27 § 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.

## **9 § Työvuoroluettelo**

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 on oltava työntekijöiden nähtävänä vähintään neljä päivää ennen sen alkamista.

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.

## **10 § Tasoitusjärjestelmä**

### **1. Keskimääräinen säännöllinen työaika**

Keskimääräistä säännöllistä työaika 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 terveystyrismit. Työnantajan tulee kuulla työntekijää hänen jaksamiseensa liittyen.

## Työaika-suunnitelma

3. Käytettäessä tasoitusjärjestelmän mukaista keskimääräistä työaikaä työnantaja laatii työvuoroluettelon lisäksi myös 40-tuntiseen työviikkoon perustuvan työaika-suunnitelman, jossa todetaan yrityksessä sovellettavan työaika-järjestelyn alkamis- ja päättymisajankohta. Suunnitelmasta tulee, mikäli mahdollista, ilmetä viikkotyöajan pituus eri jaksoina. Työaika-suunnitelma laaditaan työajan tasoitusjaksolle. Työaika-suunnitelmaan voidaan tarvittaessa tehdä muutoksia. Työaika-suunnitelma annetaan tiedoksi työntekijälle ennen työaika-järjestelyn alkamista.

Ellei säännöllinen työaika ole tasoittunut työaika-suunnitelman 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 työaikasunnitelmaa eikä työvuoroluettelo, katsotaan mahdollista ylityötä laskettaessa säännöllisen työajan enimmäismääräksi 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

## **11 § 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:

Tasoiusjärjestelmän tunnit

- keskimääräisen työajan tasoiusvapaa
  - keskimääräiseen säännölliseen työaikaan perustuvat työtunnit
- Nämä tunnit tasoittuvat tasoiusjakson aikana.



### Työaikapankkitunnit

- viikon toinen vapaapäivä (lauantai)
- työajan lyhennysvapaa
- vapaana annettava ylityökorvaus (peruspalkka + korotusosa)
- vapaana annettava sunnuntaityön korotusosa
- vapaaksi vaihdettu lomaltapaluu-rahalla
- 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:

Tasoisjärjestelmän tunnit on pidettävä erillään muista vapaista. Työnantajan on huolehdittava siitä, että keskimääräisen säännöllisen työajan tasoisvapaa annetaan tasoisjakson 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. 27 § 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.

## **12 § Työajan lyhentäminen**

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

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

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

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 työaika lyhentämällä työntekijän palkka lasketaan 8-tuntisen työvuoron mukaisesti.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämistä pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle säännöllisiltä tunneilta erillisen keskituntiansiosta laskettavan lisän, jonka suuruus on 5,5 % (kts. 27 § Keskituntiansio).

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

### **Soveltamisohje:**

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

Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen sekä ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Teollisuusliiton liittovaltuuston tai

hallituksen kokouksiin, alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukuntien asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

3. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta keskituntiansion mukaan (kts. 27 § 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.

## **13 § 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 työaika 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 10 §:n mukaista tasoitusjärjestelmää tai 12 §: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.

## **14 § 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 työaika, on kuitenkin annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa sen alkuperäisestä ajankohdasta. Mikäli viikkolepoa ei ole edellä mainitulla tavalla annettu, suoritetaan työntekijälle menetetyin 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 10 §:n mukaista keskimääräistä säännöllistä työaika 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 25 § 4. Jouluaatto-, pääsiäislauantai- ja juhannusaattokorvaus).

## 15 § 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 25 § 1. Ylityökorvaus)

## 16 § 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.

## 17 § Hätätyö

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

(Kts. myös 25 § 10. Hätätyökorvaus)

## 18 § 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 25 § 11. Päivystyskorvaus)

## **19 § Hälytysluontoinen työ**

1. Hälytysluontoista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin muu kuin 18 §: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**

### **20 § 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miten laajaa koulutusta tai kokemusta työ vaatii</li> <li>- miten paljon monitaitoisuutta työ vaatii</li> </ul>
vastuun osalta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miten väljiä työohjeet ovat ja miten itsenäistä työtettä tehtävä vaatii</li> <li>- miten paljon huolellisuutta ja valppautta työ edellyttää</li> <li>- miten vaativia ovat työn turvallisuusvaatimukset</li> <li>- miten suurta vastuunottoa ihmisten ja eläinten turvallisuudesta ja hyvinvoinnista työ vaatii</li> <li>- miten suurta vastuuta koneiden, laitteiden ja työvälineiden toimivuudesta ja turvallisuudesta työ edellyttää</li> </ul>
psykykkisen ja fyysisen kuormituksen osalta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- miten paljon laadullisia vaatimuksia tai aikapainetta ja muita psykykkisiä kuormitustekijöitä työn sisältöihin ja järjestelyihin liittyy</li> <li>- miten paljon työ sisältää raskaita, erityistä voimankäyttöä vaativia tehtäviä</li> <li>- miten paljon työssä suoritetaan toistoja, nostoja ja kannatteluja</li> <li>- miten paljon työskennellään yksitoikkisissa työasunnoissa</li> <li>- miten vaativat työolosuhteet ovat lämpötilan tai melun osalta</li> </ul>



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 vaativuustasoja siten, 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 luottamushenkilön.

Luottamusmiehelle annettavien tietojen osalta noudatetaan mitä luottamusmiessopimuksen 6 §:n kohdassa 1 on sanottu.

Työntekijälle on ilmoitettava kirjallisesti hänen tekemänsä työn vaativuusryhmä. Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että vaativuusryhmä käy ilmi työsopimuksesta ja vaativuusryhmän muututtua joko päivitetystä työsopimuksesta 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 työlajikohtaista työaikakirjanpitoa tai sen puuttuessa työsuunnitelmaa.

### 3. Palkkataulukko

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.3.2023 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

Vaativuusryhmä	€/h	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %) €/h	Taulukkopalkka sis. ammattitaitolisän (3 %) €/h
1	9,81	0,29	10,10
2	10,66	0,32	10,98
3	11,53	0,35	11,88

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.3.2024 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

Vaativuusryhmä	€/h	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %) €/h	Taulukkopalkka sis. ammattitaitolisän (3 %) €/h
1	10,08	0,30	10,38
2	10,93	0,33	11,26
3	11,80	0,35	12,15

### 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 palkkapolitiikkaa.

Ammattitaitolisän määrittelyssä työnantaja voi käyttää esimerkiksi seuraavia perusteita sekä kriteeristöä:

<b>PERUSTE</b>	<b>KRITEERISTÖ</b>
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
Asiakaslähtöisyys	- 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
Erikoisosaaminen	- 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 määrääaikaa 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 työsuhteessa.

Henkilökohtaisen palkan osuudet avataan työntekijälle kirjallisesti jokaisen yleiskorotuksen yhteydessä.

Yleiskorotuksen määrä on 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisuilla 36 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisuilla 61,92 euroa/kuukausi sekä 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen

alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 27 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 46,44 euroa/kuukausi.

### **Kertaerä**

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa maksuajankohtana työskenteleville maksetaan 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen olevana palkanmaksupäivänä 180 euron suuruinen kertaerä.

Määräaikaisille sekä myöhemmin vuonna 2024 vakituudessa työsuhhteessa oleville työntekijöille maksetaan 15 euron kertaerä jokaiselta työssäolokuukaudelta, joiden toteutunut työaika on vähintään 80 tuntia kuukaudessa.

Kertaerä maksetaan kaikille vuonna 2024 työsuhhteessa oleville, myös perhevapaan ja lomautuksen ajalta.

### **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.

## **21 § Kuukausipalkka**

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

Edellä mainittu kerroin on määritelty tämän työehtosopimuksen 8 §: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 20 § 1. kohdassa mainituista tuntipalkan osuuksista. Työehtosopimuksen mukaiset korvaukset ja lisät maksetaan henkilökohtaisen kuukausipalkan lisäksi.

## **22 § 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. 18 § Päivystys).

## **23 § 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. Harjoittelijat**

Alan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa opiskelevalle, opintuudon ohjelmansa kuuluvaa harjoittelua työsuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

### **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 joulu- tai juhannusaattona, palkka voidaan sopia maksettavaksi samansuuruisena kaikilta työtunneilta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi, että sovittu palkka sisältää mahdolliset iltatyö- ja lauantailisät sekä vuorokautiset ylityökorvaukset ja sunnuntaityön korotusosan.

### **24 § 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 pyydettyessä 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 pyydettyessä 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.

## 25 § Korvaukset ja lisät

### 1. Ylityökorvaus

#### *Vuorokautinen ylityö*

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 8 §:n 1. kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen eli 8 tunnin työajan tai 10 §:n 1. kohdassa 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 8 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan tai 10 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen työajan.

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

Kun viikkoilyökorotus (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 25 § 1. kohdan säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Muu kuin työaikapankkivapaa on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

(Kts. myös 15 § 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 sattuvalla 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. 27 § 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 sisältyvät viikko- tai kuukausipalkkaan.

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. 27 § 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 vaatuvuusryhmä 2:n palkasta laskettua vuorotyölisää seuraavasti:

iltavuoro	10 %
yövuoro	20 %

## 7. Yötyölisä

Silloin, kun kyse ei ole edellisessä kohdassa tarkoitettusta 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 vaatuvuusryhmä 2:n palkasta laskettu 30 %:n suuruinen lisä.

## 8. Nahkomisajan lisä

Nahkomisaikana turkistilalla aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan nahkomisajan lisää 51 senttiä/tunti.

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

## 9. Kausilisä

Silloin, kun rehunvalmistus on rehukeskuksessa olennaisesti keskimääräistä suurempaa, maksetaan aikatyönä työtä tekeväille työntekijälle lisää, jonka suuruus on vähintään 7 % työntekijän vaatuvuusryhmän palkasta.

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

## 10. Hätätyökorvaus

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

(Kts. myös 17 § Hätätyö)

## 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 myös päivystystuntien pitämisestä vastaavana vapaana. Päivystysaikaa ei lasketa työaikaan.

Päivystysaikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

(Kts. myös 18 § 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.

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Palvelusvuosilisä, euroa/vuosi</b>
8–11 v	99 euroa
12–15 v	193 euroa
16–19 v	290 euroa
20 v tai yli	383 euroa

Mikäli työntekijällä on kyseisenä vuonna yhtä kuukautta pitempiä työstä poissaoloja, lisä maksetaan työssäolokuukausien suhteessa. Työssäoloon rinnastetaan vuosilomalin 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 123 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. 27 § 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 työaikaan vastaava, keskituntiansion mukaan korvattu vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen (kts. 27 § Keskituntiansio).

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

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja adoptiolapsia, hänen vanhempiaan, sisaruksiaan 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.

### **26 § 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. 27 § 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.

## **27 § 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.

## **28 § 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 eriteltyinä.

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.
3. Ellei toisin sovita, palkka maksetaan työntekijän osoittamaan rahalaitokseen.

## **V VUOSILOMA**

### **29 § 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.

## **30 § Loma-ajan palkka**

### **Tuntipalkkaisen lomapalkka**

1. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan määräytymisperusteena on vuosiloman alkamista edeltävän laskentajakson mukainen keskituntiansio (kts. 27 § Keskituntiansio).

Vuosilomapalkka päivää kohden saadaan kertomalla keskituntiansio työsopimuksessa sovitulla säännöllisen viikkotyöajan tuntimäärällä ja jakamalla näin saatu viikkopalkka luvulla 6. Täten laskettu päiväpalkka kerrotaan luvulla 1,03.

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

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

### **Kuukausipalkkaisen lomapalkka**

2. 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**

3. 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 30 § 1. kohdan mukaan laskettu tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapäiväpalkka, käytetään laskennassa 30 § 1. kohdan mallia.

## Luontoisedut

4. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.

### 31 § 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 sovitusasti 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 työsuhte irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä.

Vapaaehtoinen asepalvelus rinnastetaan tässä asevelvollisuuteen.

#### **Soveltamisohje:**

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

Mikäli vuosiloma annetaan 29 § 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.

## **32 § 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 keskeyttämättä jatkunut yli vuoden.

Työansioon luetaan työajalta maksetut palkat, työkyvyttömyysajan palkka ja raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettu palkka.

### **Soveltamisohje:**

Prosenttiperusteista lomakorvausta ei saa soveltaa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

## **33 § Loman korvaaminen työsuhteen päättyessä**

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä maksetaan lomakorvauksena kertynyttä, mutta pitämättä jäänyttä lomaa vastaava lomapalkka.

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

## **VI SAIRAUDET, TAPATURMAT JA TYÖKYVYTTÖMYYS**

### **34 § 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.

## **35 § 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:

<b>Työsuhteen kesto sairastumishetkellä</b>	<b>Palkallisen jakson pituus</b>
alle viikko	ei oikeutta palkkaan
vähintään 1 viikko	50 % palkasta niille työpäiville, jotka ovat sairastumispäivän ja sitä seuraavien 9 arkipäivän ajanjaksolla (kts. myös 38 § Omavastuupäivä)
vähintään 1 kuukausi	28 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 3 vuotta	35 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 5 vuotta	42 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä
vähintään 10 vuotta	56 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä

Sairausajan palkan suuruus on säännölliseltä työajalta laskettu keskituntiansio luontoisetuineen. (kts 27 § 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.

### **36 § Määräaikaisen työntekijän oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta**

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.

### **37 § 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.

### **38 § 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.

### **39 § 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. 35 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta).

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

## **40 § 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) edellyttämässä 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 lääkärissä 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 työsuhde ennen tapahtumaa on kestänyt vähintään yhden kuukauden.

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

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

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan varaamansa lääkärintarkastuksen ajankohdan työnantajalle etukäteen.

#### **41 § Korvaava työ**

Kun työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä tavanomaista työtään, työnantaja voi tarjota korvaavaa työtä, jota henkilö kykenee terveystään 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.

#### **42 § 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

### 43 § 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 35 § Oikeus palkkaan työkyvyttömyysajalta)

### 44 § Adoptiovanhempainvapaa

Työntekijälle, joka adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa kuukauden jaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan vanhempainvapaan alkamispäivästä lähtien.

### 45 § Sairaana 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.

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

### 46 § Vaikeasti sairaana 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.

### 47 § Ikääntyneen vanhemman hoitaminen

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

## VIII TYÖTURVALLISUUS

### 48 § 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.

### 49 § Suojavaatetus

1. Työnantaja varaa työntekijän käyttöön asianmukaiset suojavaarusteet, 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 suojarpuvun, 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 kalenterivuositain tarvittavan määrän suojakäsineitä sekä enintään kaksi suojarpuvua, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

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

Ulkotyötä tekeväälle työntekijälle työnantaja hankkii asianmukaiset sadevaatteet.

Rehunvalmistuksessa ja jäädyttämössä työskentelevälle työntekijälle työnantaja hankkii turvajalkineet.

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

## **50 § 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, trukkiporttia 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**

### **51 § 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.

### **52 § 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.

### **53 § 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.

### **54 § Vakavat taloudelliset vaikeudet**

Mikäli Maaseudun Työnantajaliitto MTA:n jäsenyrityksen 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.

### **55 § 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.

## **56 § Luottamusmiestoiminta**

Luottamusmiestä koskevissa asioissa noudatetaan työehtosopimusosapuolten välillä solmittua luottamusmiessopimusta.

## **57 § 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, erimielisyysasia 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 välttäen.
6. Siinä tapauksessa, etteivät työehtosopimusosapuolet ole päässeet sopimukseen erimielisyydestä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, alioikeuden ratkaistavaksi.

## **58 § 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.

## **59 § Työehtosopimusosapuolten asiamiehet**

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

## **60 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika**

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2023–31.1.2025.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muutoin ovat päättyneet.
3. Tätä sopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä helmikuun 14. päivänä 2023

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Lasse Paavola

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Turja Lehtonen

## **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

### **TURKISTUOTANTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN**

Aika: 10.2.2023  
Paikka: Teollisuusliiton toimisto, Hakaniemenranta 1, Helsinki  
Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat  
Teollisuusliiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet seuraavaa:

#### **1 TYÖEHTOSOPIMUKSEN RAKENTEELLINEN JA SISÄLLÖLLINEN UUDISTAMINEN**

Työehtosopimusosapuolten asettama työryhmä on esittänyt ja neuvottelukunnat ovat hyväksyneet rakenteellisesti ja kielellisesti uudistetun turkistuotantoalan työehtosopimuksen. Tämän pöytäkirjan pykälänumerointi on tehty uudistetun työehtosopimuksen perusteella.

#### **2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

1.2.2020–31.1.2023 voimassa olleen työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan 1.2.2023–31.1.2025 tässä pöytäkirjassa mainituilla muutoksilla. Sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä ole jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

#### **3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2023 ja 2024**

Palkkojen korottaminen toteutetaan sentitettynä ratkaisuna sekä yleiskorotuksen että palkkataulukon vaatuvuusryhmien palkkojen osalta. Lisäksi sovittiin erillisestä kertaerästä vuodelle 2024.

##### **3.1 Yleiskorotus (20 § 5. kohta)**

Yleiskorotuksen määrä on 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisuilla 36 senttiä/tunti ja



kuukausipalkkaisuilla 61,92 euroa/kuukausi sekä 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisuilla 27 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisuilla 46,44 euroa/kuukausi.

### 3.2 Palkkataulukko (20 § 3. kohta)

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.3.2023 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuusryhmä</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (3 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1	0,29	10,10
2	0,32	10,98
3	0,35	11,88

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.3.2024 alkaen solmittavissa työsuhteissa seuraavat:

<i>Vaativuusryhmä</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (3 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1	0,30	10,38
2	0,33	11,26
3	0,35	12,15

### 3.3 Kertaerä

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa maksuajankohtana työskenteleville maksetaan 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen olevana palkanmaksupäivänä 180 euron suuruinen kertaerä.

Määräaikaisille sekä myöhemmin vuonna 2024 vakituisessa työsuhteessa oleville työntekijöille maksetaan 15 euron kertaerä jokaiselta työssäolokuukaudelta, joiden toteutunut työaika on vähintään 80 tuntia kuukaudessa.

Kertaerä maksetaan kaikille vuonna 2024 työsuhteessa oleville, myös perhevapaan ja lomautuksen ajalta.

Kertaerää koskeva tieto kirjataan työehtosopimukseen.

### 3.4 Sentti- ja euromääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut sentti- ja euromääräiset lisät ovat 1.3.2023 alkaen seuraavat:

3.3.1 Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha (25 § 13. kohta) 123 euroa tutkinnolta

3.3.2 Nahkomisajan lisä (25 § 8. kohta) 0,51 euroa/tunti

3.3.3 Palvelusvuosilisä (25 § 12. kohta)

8–11 v	99 euroa
12–15 v	193 euroa
16–19 v	290 euroa
20 v tai yli	383 euroa

3.3.4 Luottamusmieskorvaus (Luottamusmiessopimus 7 §)

5–20 työntekijää	42 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	55 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	90 euroa/kuukausi

3.3.5 Työsuojeluvaltuutetun korvaus  
(Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta 8 §)

10–20 työntekijää	42 euroa/kuukausi
21–50 työntekijää	55 euroa/kuukausi
51 tai useampi työntekijä	90 euroa/kuukausi

## 4 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin seuraavista tekstimuutoksista työehtosopimuskohtien säilyessä muuten ennallaan:

6 § 3. kohta

*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 tiettyyn sesonkiin tai urakkaan.*

#### 7 § 1. kohta

*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.*

#### 8 § 5. kohta

*Työviikko alkaa maanantaina klo 5.00.*

#### 9 §

*Työpaikalle laaditaan aina työvuoroluettelo, josta ilmenevät työvuorojen ajankohdat ja pituudet sekä vapaapäivät. Työvuoroluettelo laaditaan työajan tasoittumisjaksolle, 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 on oltava työntekijöiden nähtävänä vähintään neljä päivää ennen sen alkamista.*

*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.*

## 10 §

### 1. kohta

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

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

*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.*

### 3. kohta

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

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

## 15 § 3. kohta

*Ylityön tekeminen on työntekijälle vapaaehtoista. Ylityön tekemisestä on sovittava joka kerta erikseen ja etukäteen.*

## 16 § 2. kohta

*Ohjeistus lisätyötä koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen työehtosopimuksen liitteenä.*

Lisäksi erilliseen tes-lisätyöohjeistukseen seuraava tekstimuutos:

*Kaikissa tapauksissa lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa. Tes-lisätyöhön työntekijä voi antaa suostumuksensa joko kutakin kertaa varten erikseen tai tiedon käytettävissäolopäivistä 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.*

## 18 §

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

## 20 §

### 1. kohta

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

### 4. kohta

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

### 5. kohta

*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 työsuhteessa.*

*Henkilökohtaisen palkan osuudet avataan työntekijälle kirjallisesti jokaisen yleiskorotuksen yhteydessä.*

Yleiskorotusta koskeva tieto kirjataan työehtosopimukseen.

## 22 §

*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. 18 § Päivystys).*

## 25 § 15. kohta

*Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja adoptiolapsia, hänen vanhempiaan, sisaruksiaan ja aviopuolison vanhempia. Aviopuolisoon verrattavana pidetään myös avopuolisoa sekä rekisteröityä kumppania.*

## 25 § uusi 16. kohta

*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.*

## 28 §

### 1. kohta

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

### 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.*

## 31 § 1. kohta

*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.*

## 40 §

### 1. kohta

*Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen ja välttämättömät matkakustannukset työntekijän käydessä:*

(...)

▪ tartuntatautilain (1227/2016) tarkoittamassa terveystarkastuksessa, tutkimuksessa tai rokotuksessa

## 2. kohta

*Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli vastaanottoa ei ole tarjolla työajan ulkopuolella tai tarve on kiireellinen:*

(...)

*apuvälineen, esimerkiksi silmälasien tai sairauden hoitamiseksi tarkoitetun laitteen määräämiseksi tehdyn lääkärintarkastuksen ja välineen tai laitteen käyttöopastuksen ajalta*

## 43 §

### 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.*

## 44 §

### Adoptiovanhempainvapaa

*Työntekijälle, joka adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa kuukauden jaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan vanhempainvapaan alkamispäivästä lähtien.*

## 45 §

*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.*

## uusi 50 § lukuun VIII TYÖTURVALLISUUS

*Mikäli työnantaja edellyttää työntekijältä sellaisen työtehtävän suorittamista, jossa vaaditaan lupakorttia tai tutkintoa, kuten esimerkiksi kasvinsuojelututkintoa, hygieniapassia, työturvallisuuskorttia, EA1-kurssia, tulityökorttia, AS1-alkusammutuskorttia, trukkikorttia 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.*

#### 54 §

*Mikäli Maaseudun Työnantajaliitto MTA:n jäsenyrityksen 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.*

#### Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta 7 §

*Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä. Jos työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle järjestettävä mahdollisuuksien mukaan muuta, samanarvoista ja hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työtehtävien muuttaminen ei saa aiheuttaa ansion alentumista.*



## **5 MUUT SOVITTAVAT ASIAT**

### **5.1 Työehtosopimuksen liitteiden selkeyttäminen ja yksinkertaistaminen**

Sopimusosapuolet sopivat työryhmätyöskentelystä työehtosopimuksen liitteiden rakenteelliseksi ja kielelliseksi selkeyttämiseksi ja yksinkertaistamiseksi sopimuskauden aikana. Työryhmäesitys valmistuu 30.11.2024 mennessä seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa käsiteltäväksi.

### **5.2 Työehtosopimusten käännökset**

Työehtosopimuksen kieliversiot ruotsiksi, englanniksi ja venäjäksi päivitetään puolittamalla käännätyskustannukset sopimusosapuolten välillä.

## **6 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN**

Allekirjoittajat hyväksyvät 10.2.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä helmikuun 14. päivänä 2023

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Lasse Paavola

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Turja Lehtonen

# MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS

## Johdanto

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

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

## 1 § Koulutustyöryhmä

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

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

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

## 2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

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

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

### **3 § Yhteinen koulutus**

Yhteistoimintaa edistävää koulutusta järjestävät

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

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

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

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

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

### **4 § Työsuhdeasioihin liittyvä koulutus**

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

### **5 § Suoranaiset kustannukset**

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

### **6 § Koulutustilaisuuksiin osallistuminen**

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

## **7 § Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)**

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

### **Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

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

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

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

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

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

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa.

### **Korvaukset**

SAK:n ja Teollisuusliiton järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK tai Teollisuusliitto järjestää omissa opistoissaan, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaramieheksi nimetyille ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä mainituille työsuojelutehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Edellytyksenä

ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

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

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

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

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

## **7.1 § Ateriakorvauksen määrä**

Vuonna 2023 ateriakorvaus on 28,25 euroa/koulutuspäivä. Summaa tarkistetaan vuosittain. Ateriakorvauksen vuosittaisen muutoksen laskentatapana käytetään verohallituksen hyväksymää päivärahan muutosta, jossa normaali lukujen pyöristys tapahtuu viiden sentin tarkkuudella.

## **8 § Ansionmenetys**

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

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

## **9 § Erimielisyyksien käsittely**

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan alan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

## **10 § Sosiaaliset edut**

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

## **11 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2023 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 14. päivänä 2023

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

TEOLLISUUSLIITTO

## **LUOTTAMUSMIESSOPIMUS**

### **1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala**

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

### **2 § Luottamusmies ja ammattiosasto**

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

### **3 § Luottamusmiehen valitseminen**

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

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

#### **4 § Luottamusmiehen työsuhde**

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



kuitenkin poiketa. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

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

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

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

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

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

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

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

## **5 § Luottamusmiehen tehtävät**

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
2. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

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

## **6 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

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

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

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

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

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

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

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

## 7 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen (2023–2025)

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

<i>Säännöllisesti työskentelevien työntekijöitten määrä</i>	<i>Vapaata tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
5–20	4	42
21–50	6	55
51 tai enemmän	10	90

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

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 sovituisissa tehtävissä.
2. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tähän käytetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan muusta lisäkorvauksesta.

## 9 § Luottamusmiehen koulutus

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

## 10 § Toimitilat

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

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

## **11 § Neuvottelujärjestys**

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

## **12 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2023 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 14. päivänä 2023

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

## **SOPIMUS TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNASTA**

### **1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala**

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

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

### **2 § Maatalousalojen Työalatoimikunta**

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

#### **1. Kokoonpano ja nimeäminen**

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

Kumpikin sopijapuoli nimeää edustajansa sekä kutsuu yhteisesti toimihenkilöedustajat Maatalousalojen Työalatoimikuntaan.

Sopijapuolet vastaavat Maatalousalojen Työalatoimikunnan kustannuksista toimikunnassa olevien edustajiensa mukaisessa suhteessa.

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

#### **2. Tehtävät**

Maatalousalojen Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

- alan työsuojelun tutkimuksen edistäminen
- alan työsuojelun kehittäminen ja tehostaminen

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

### **3 § Yhteistoimintaelimet**

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

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

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

### **4 § Yhteistoimintatehtävät**

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

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

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

## 5 § Työkykyä ylläpitävä toiminta

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

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

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

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

## 6 § Työsuojelupäällikkö

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

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella:

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin
- järjestää, ylläpitää ja kehittää 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, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

## **7 § Työsuojeluvaltuutettu**

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on neljä (4) vuotta.

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

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

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia.

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

## **8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitaminen (2023–2025)**

1. Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.
2. Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika ja hänelle maksettava korvaus ovat kalenterikuukausittain seuraavat:



<i>Työntekijäin lukumäärä työpaikalla</i>	<i>Vapaa-aika tuntia/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
10–20	4	42
21–50	6	55
51 tai enemmän	10	90

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

## **9 § Toimitilat**

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

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

## **10 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan.

Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

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

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

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

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

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

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

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

## 11 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

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

## 12 § Varavaltuutettu

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

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

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

## 13 § Työsuojeluasiamies

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

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

Tässä tarkoitetun työsuojeluasiamiehen tehtävänä on työpaikalla:

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

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

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

#### **14 § Työajan ulkopuoliset tehtävät**

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

#### **15 § Ansionmenetyksen korvaaminen**

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

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

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

#### **16 § Säädöskokoelmat**

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

#### **17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

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

## **18 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2023 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 14. päivänä 2023

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

## TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET SOPIMUSALOILLA

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

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

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

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

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

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

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

TEOLLISUUSLIITTO

# OHJEISTUS LISÄTYÖTÄ KOSKEVAN PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TEKEMISEEN

## Turkistuoantalan työehtosopimus 16 §

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

### Lisätyö työaikajoustona

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

Yllä mainittujen *työehtosopimusten 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 työvuoroluetteloihin.

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 oloapäivistä 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 sovittoon työaikaan. Jos työ sopimuksella on sovittu vaihtelevasta työajasta, lasketaan enimmäismäärä suhteessa keskimääräisesti toteutuneeseen työaikaan.

**Esimerkki:** Työ sopimuksella 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 viikkotyölevon 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 jälkeen lauantaisin
- 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 hyväksytty Teollisuusliitossa ja Maaseudun Työnantajaliitossa.

Muulla tavoin työpaikoilla tehdyt sopimukset tes-lisätyöstä ovat pätemättömiä.

Tes-lisätyötä koskevan paikallisen sopimuksen voivat solmia vain Maaseudun Työnantajaliittoon järjestäytyneet yritykset.

### **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

<b>AAKKOSELLINEN HAKEMISTO</b>	<b>SIVU</b>
<b>A</b>	
Adoptiovanhempainvapaa.....	45
Alan töihin perehtyvät.....	27
Ammattitaitolisä.....	22
Ammattitutkintoraha.....	34
Arkipyhäkorvaus.....	31
Asiamiehet.....	50
Avopuoliso.....	35
<b>E</b>	
Enimmäistyöaika.....	17
Erikoisammattitutkintoraha.....	34
Erimielisyyksien käsittely.....	49
<b>H</b>	
Harjoittelijat.....	26
Hautajaiset.....	35
Henkilökohtaiset vapaapäivät.....	35
Huoltajat.....	45
Hälytysluontoinen työ.....	18
Hätätyö, korvaus hätätyöstä.....	17, 33
<b>I</b>	
Irtisanominen.....	4
Itsenäisyyspäivän palkka.....	32
<b>J</b>	
Järjestäytymisoikeus.....	1
Jäsenmaksujen perintä.....	50
<b>K</b>	
Kausilisä.....	33
Kausityöntekijöiden sairaustapaukset.....	42
Kehityskeskustelu.....	25
Keskituntiansio.....	36
Koeaika.....	3
Kokonaispalkkaus.....	25
Kolmivuorotyö.....	7
Korvaava työ.....	44
Koululaiset.....	26
Koulutusopimus.....	61
Kutsunta ja reservin harjoitus.....	35
Kuukausipalkat.....	25
<b>L</b>	
Lapsen sairaus.....	45
Lisät.....	32
Lisätyö.....	17, 82
Lomakorvaus.....	40
Lomaltapaluuraha.....	39
Lomapalkka.....	38

	Lomauttaminen.....	6
	Luottamusmiessopimus.....	66
	Lähiomainen.....	35
	Lääkärintarkastukset.....	43
<b>M</b>	Merkkipäivävapaa.....	35
<b>N</b>	Nahkomisajan lisä.....	33
	Neuvolakäynnit.....	43
	Nuoret työntekijät.....	26
<b>O</b>	Opiskelijat.....	26
	Oppisopimusopiskelijat.....	26
<b>P</b>	Paikallinen sopiminen.....	2
	Palkanmaksu.....	36
	Palkkaus.....	18
	Palvelusvuosilisä.....	34
	Parisuhteen rekisteröinti.....	35
	Perehdyttämisaajan palkka.....	27
	Perhevapaat.....	45
	Päivystys.....	17, 34
<b>R</b>	Raskausvapaa.....	45
	Reservin harjoitus.....	35
	Ruokailu- ja virkistystauot.....	15
	Ryhmähenkivakuutus.....	44
<b>S</b>	Sairausajan palkka.....	41
	Sairaustapaukset.....	40
	Sopimuksen tulkinta.....	49
	Sopimuksen voimassaoloaika.....	50
	Soveltamisala.....	1
	Sunnuntaityö.....	31
	Suojavaatetus.....	46
	Suorituspalkat.....	27
	Syrjintäkielto.....	1
	Säännöllinen työaika.....	7
<b>T</b>	Tapaturmat.....	40
	Tasointijärjestelmä.....	9
	Tauot.....	15
	Tilapäinen hoitovapaa.....	45
	Tulospalkkio.....	35
	Tuntipalkat.....	22
	Tutkintoraha.....	34

	Työaikamääräykset.....	7
	Työaikapankki.....	11
	Työaikasuunnitelma.....	10
	Työajan lyhentäminen.....	13
	Työkyvyttömyys.....	40
	Työllistymisvapaa.....	7
	Työnopastus.....	3
	Työpaikan yhteistyö.....	48
	Työrauhavelvoite.....	1
	Työsopimus.....	2
	Työsuhteen alkaminen.....	2
	Työsuhteen päätyminen.....	4
	Työsuojelusopimus.....	72
	Työturvallisuus.....	46
	Työvuoroluettelo.....	8
<b>U</b>	Urakkapalkat.....	27
<b>V</b>	Vaativuusryhmät.....	19
	Vapaapäivien siirtäminen.....	10
	Vapaapäivät.....	16
	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	35
	Varallaolo.....	17
	Viikkolepo.....	16
	Viikonlopputyö.....	27
	Virkistystauot.....	15
	Voittopalkkio.....	35
	Vuorotyö.....	7, 32
	Vuosiloma.....	37
<b>Y</b>	Ylityö.....	17
	Ylityökorvaukset.....	30
	Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan.....	30
	Yötyö.....	33

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA**

**Annankatu 31–33 C 48 00100 HELSINKI**

**Puhelin 09 7250 4500 (vaihde)**

**[tyonantajat.fi](http://tyonantajat.fi)**

**TEOLLISUUSLIITTO**

**PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) 00531 HELSINKI**

**Puhelin 020 774 001 (vaihde)**

**[teollisuusliitto.fi](http://teollisuusliitto.fi)**