

**2010 - 2013**

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON**

**JA**

**PUU- JA ERITYISALOJEN LIITON**

**VÄLINEN**

**MAASEUTUELINKEINOJEN**

**TYÖEHTOSOPIMUS**

**1.2.2010 – 31.1.2013**

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

**Jälkipainos ja osittainenkin lainaaminen kielletään.**

**I YLEISET MÄÄRÄYKSET**

1 §	Soveltamisala.....	1
2 §	Järjestäytymisoikeus.....	2
3 §	Työrauhavelvoite.....	2
4 §	Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet..	2

**II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET**

5 §	Työsuhteen alkaminen, työsopimuksen tekeminen ja koeaika.....	3
6 §	Työsuhteen päättyminen ja irtisanomisajat.....	4

**III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET**

7 §	Säännöllinen työaika.....	7
7a §	Säästövapaa.....	9
8 §	Työajan lyhentäminen.....	11
9 §	Tauot.....	13
10 §	Viikkolepo ja vapaapäivät.....	14
11 §	Ylityö.....	15
12 §	Aloittamis- ja lopettamistyöt.....	15
13 §	Hätätyö.....	15
14 §	Työaikojen merkintä.....	16
15 §	Varallaolo.....	16
16 §	Päivystys.....	16
16a §	Hälytysluontoinen työ.....	16

**IV PALKKAUSMÄÄRÄYKSET**

17 §	Palkkaus.....	17
18 §	Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät.....	21
18a §	Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha.....	22
19 §	Tasoitettut kuukausipalkat.....	22
20 §	Suorituspalkat.....	22
21 §	Likainen työ.....	23
22 §	Vuorotyö ja yötyö.....	23
23 §	Kutsunta ja reservin harjoitus.....	23
24 §	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	23
25 §	Ylityökorvaukset ja sunnuntaityö.....	24
26 §	Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan.....	25
27 §	Hätätyö.....	26
28 §	Palkanmaksu.....	26
29 §	Keskituntiansio.....	27

<b>V ERINÄISET KORVAUKSET JA LISÄT</b>	
30 § Arkipyhäkorvaus.....	27
31 § Itsenäisyyspäivän palkka.....	28
32 § Palvelusvuosilisä.....	28
33 § Matkakustannusten korvaukset.....	29
<b>VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET</b>	
34 § Sairaustapaukset ja tapaturmat.....	30
35 § Palkanmaksu perhevapailla.....	32
36 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa.....	33
37 § Ryhmähenkivakuutus.....	34
38 § Vuosiloma.....	34
<b>VII TYÖTURVALLISUUS</b>	
39 § Yleiset velvollisuudet.....	36
40 § Suojavaatetus.....	37
<b>VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET</b>	
41 § Yleisiä määräyksiä.....	38
42 § Jatkuvan neuvottelun periaate.....	38
43 § Työpaikan yhteistyö.....	39
44 § Paikallinen sopiminen.....	39
45 § Järjestöjen asiamiehet.....	39
46 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu..	39
47 § Jäsenmaksujen perintä.....	40
48 § Sopimuksen voimassaoloaika.....	41
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	42
MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS.....	49
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	54
SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA.....	60
TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET MAASEUTUELINKEINOJEN SOPIMUSALALLA.....	69
TYÖSOPIMUSMALLI.....	70
AAKKOSELLINEN HAKEMISTO	

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITON****JA****PUU- JA ERITYISALOJEN LIITON****VÄLINEN****MAASEUTUELINKEINOJEN****TYÖEHTOSOPIMUS****1.2.2010 – 31.1.2013****I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 § Soveltamisala**

1. Tämä työehtosopimus on koko maata käsittävä ja sen määräyksiä noudatetaan kaikkien Maaseudun Työnantajaliittoon kuuluvien, maaseutuelinkeinoja harjoittavien jäsenyritysten ja näiden palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteisiin.

Maaseutuelinkeinoja tässä työehtosopimuksessa ovat:

- maatalous mukaan lukien tilalla pääosin tuotettujen tuotteiden jatkojalostus, kauppakunnostus ja myynti osana maatilataloutta tai sen yhteydessä yhtiöitettynä
- vihannes- ja muut alkutuotepakkaamot, joissa kauppakunnostetaan ja varastoidaan omistajayritysten tuotteita
- vihannesten, marjojen ja erikoiskasvien avomaaviljely maatilalla
- maatilatalouden lomitustoiminta
- jalostuskanalat ja siipikarjankasvattamot
- mehiläistarhat
- kalankasvattamot ja kalanviljelylaitokset
- ratsastustallit, ratsastuskoulut ja harrastetallit
- ravitallit
- kotieläintarhat ja kotieläinpuistot
- maataloudelliset tutkimuslaitokset (yksityiset)
- maaseutumatkailu tilan liitännäiselinkeinona
- eläinhoitolat.

Sopimuksen piiriin kuuluvat yrityksen kaikki työntekijät, paitsi johtavassa asemassa olevat henkilöt, jotka voivat päättää työntekijöitä koskevista työsuhteen ehdoista.

2. Työnantajan palkatessa työntekijöitä yksinomaan metsätöihin sovelletaan mainittuihin työntekijöihin metsäalan työehtosopimusta. Maatilan palveluksessa oleviin, mutta tilapäisesti metsätöitä tekeviin työntekijöihin sovelletaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä.
3. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan allekirjoittaneiden liittojen välistä
  - 1) koulutussopimusta
  - 2) luottamusmiessopimusta
  - 3) työsuojelusopimusta.

## **2 § Järjestäytymisoikeus**

Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

## **3 § Työrauhavelvoite**

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassa oloaikana 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 § Työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet**

1. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, sukupuolen, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).
2. Työntekijän on esiinnyttävä työssään raittiina ja suoritettava ahkerasti ja huolellisesti parhaan kykynsä mukaan kaikki hänelle annetut tehtävät sekä noudatettava työnantajan tai hänen määräämänsä edustajan ohjeita.

3. Kaikkia samassa työpaikassa olevia työntekijöitä voidaan käyttää toisten työntekijöiden vuosilomien sekä sairaus- ja vapaapäivien aikana sijaistyössä, jonka suorittamisessa on tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan vuoroteltava. Työntekijää ei ilman hänen suostumustaan voida kuitenkaan velvoittaa suorittamaan sijaistyötä omana viikkolepo- tai vapaapäivänään.

## II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

### 5 § Työsuhteen alkaminen, työsopimuksen tekeminen ja koeaika

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

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

4. Työntekijä, joka on täyttänyt 15 vuotta, saa itse tehdä sekä irtisanoa tai purkaa työsopimuksensa.
5. Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia enintään neljä kuukautta kestävästä koeajasta, jonka kuluessa kumpi osapuoli tahansa voi asiallisin perustein purkaa työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Mikäli työntekijä on aiemmin ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään kaksi kuukautta ja hänet otetaan uudelleen samankaltaisiin tehtäviin, ei koeaikaa käytetä.

Koeajan käyttäminen edellyttää aina kirjallista työsopimusta.

6. Milloin työsopimus tehdään suullisesti tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja työsuhte jatkuu vähintään yhden kuukauden, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai, jos työsuhte päättyy tätä aikaisemmin, viimeistään työsuhteen päättyessä.

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

## 6 § Työsuhteen päättymisen ja irtisanomisajat

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

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

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

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

### **Irtisanomisperusteet**

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

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen myös, kun tarjolla oleva työ on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n tarkoittamalla tavalla taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

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

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

### **Irtisanomisen toimittaminen**

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

### **Irtisanomis- ja lomautusjärjestys**

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

### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ja kuittausoikeus**

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

## **Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä**

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

## **Työsopimuksen purkaminen**

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

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

## **Lomauttaminen**

12. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa työsopimuslaissa säädettyjen lomauttamisperusteiden täytyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen kannalta on välttämätöntä.

Työnantajan tulee antaa työntekijälle kirjallinen ilmoitus lomautuksesta vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Milloin lomautuksen perusteena on taloudellista tai tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa saatettava asia työntekijän tai luottamismiehen tietoon, ja mikäli lomautus koskee vähintään 10 työntekijää, annettava siitä ilmoitus työvoimatoimistoon.

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

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

Työnantajan toteuttaessa lomautuksen sijasta koulutussopimuksen 2 §:n tarkoittamaa ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, joka kestää vähintään viisi arkipäivää, voi tähän koulutukseen käyttää työehtosopimuksen 8 §:n tarkoittaman yhden (1) vapaapäivän.

### **Työntekijän osallistuminen työllistymisohjelmaan irtisanomisaikana**

13. Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:
- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
  - 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi mutta enintään 4 kuukautta
  - 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

## **III TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET**

### **7 § Säännöllinen työaika**

1. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
2. Yrityksen tuotannollisten tarpeiden niin vaatiessa säännöllinen viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimääräisenä. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi tällöin vaihdella neljästä kymmeneen tuntiin ja säännöllinen viikoittainen työaika on enintään 50 tuntia.

Kymmenen (10) tunnin pituisia työvuoroja voidaan yhdenjaksoisesti käyttää enintään kahden viikon ajan, maatalouden kylvö- ja sadonkorjuutyössä kuitenkin enintään kolmen viikon ajan. Tämän jälkeen on oltava vähintään viikon ajan enintään kahdeksan (8) -tuntisia työvuoroja tai työntekijälle on annettava vähintään kaksi vapaapäivää työajan tasaamiseksi.

Eläinten hoitotyössä voidaan päivittäisen työajan jaottelusta sopia paikallisesti. Eläinten hoitajan tehtäviin kuuluvat tarkastukset katsotaan kuuluviksi säännölliseen työaikaan.

Säännöllisen viikkotyöajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin enintään 52 viikon ajanjaksona.

### **Soveltamisohje:**

Työvuoroluettelon mukaisten työaikojen käyttö perustuu yrityksen tuotannon ja/ tai sen työntekijöiden tarpeisiin. Työvuoroluettelon mukaisella työajalla tarkoitetaan työvuoroja, joissa niiden pituus voi vaihdella neljästä kymmeneen tuntiin. Samalla viikolla voi olla useitakin eripituisia työvuoroja. Työvuorojen pituudet voivat vaihdella myös viikoittain tai kuukausittain.

Työviikon työtuntimäärät voivat työvuoroluettelon tarkoittamissa työvuoroissa vaihdella. Säännöllisen työajan enimmäispituus on kuitenkin 50 tuntia. Viikkotyöajan on tasoituttava 52 viikon jaksossa 40 tuntiin. Tämä on otettava huomioon työvuoroluettelon laadinnassa ja siihen perustuvassa työajan seurannassa.

3. Paikallisesti sopien voi työvuoroluettelon mukainen vuorokautinen työaika olla enintään 11 tuntia. Tällöin säännöllinen viikkotyöaika voi olla enintään 55 tuntia. 11 tunnin työvuoroja voidaan yhdenjaksoisesti käyttää enintään kahden viikon ajan, minkä jälkeen on oltava vähintään viikon ajan enintään kahdeksan (8) -tuntisia työvuoroja tai työntekijälle on annettava vähintään kaksi vapaapäivää työajan tasaamiseksi.
4. Milloin viikon toinen vapaapäivä siirtyy myöhemmin annettavaksi, lisääntyy sen viikon viikkotyöaika yhdellä työvuoron tuntimäärällä. Työntekijän suostumuksella voidaan myös viikkolepopäivä siirtää myöhemmin annettavaksi, jolloin viikkotyöajan pituus kasvaa kahdella työvuoron tuntimäärällä. Tällöin vähintään toinen siirretyistä vapaapäivistä on annettava kahden viikon kuluessa.
5. Käytettäessä kohdan 2. mukaista keskimääräistä työaikaan työnantaja laatii 40-tuntiseen työviikkoon perustuvan vuosityösuunnitelman. Suunnitelmasta tulee ilmetä eri jaksojen viikkotyöajan pituus. Työajan tasoittumisjakson alkamis- ja päättymisaika on oltava todettavissa.
6. Työpaikalle laaditaan työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo laaditaan samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, kuitenkin vähintään neljän viikon pituiseksi ajaksi, jollei se suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole mahdotonta.

Työvuoroluettelo tulee kuitenkin laatia niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista.

Työvuoroluettelo laadittaessa työnantaja kuulee luottamusmiestä, tai ellei tällaista ole, muuta työntekijöiden nimeämää edustajaa.

Työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään neljä päivää ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

7. Työvuoroluettelon laadinnassa työnantaja ottaa huomioon sen, etteivät työvuorot aiheuta työntekijöille kohtuutonta haittaa tai rasitusta.
8. Tuotannollisten tai muiden tarpeiden esimerkiksi työn suorittamiseen vaikuttavien sääolosuhteiden perusteella työvuoroluettelon mukaisia työaikoja voidaan paikallisesti sovitulla tavalla muuttaa. Muuttamistarpeen voi esittää työnantaja tai työntekijä.
9. Työviikko alkaa maanantaina kello 6.00.

## **7a § Säästövapaa**

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia säästövapaajärjestelmän käyttöönotosta. Järjestelmä voi koskea työntekijöitä joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, tai vähintään kuuden kuukauden määräaikainen työsuhde.

Säästövapaajärjestelmän käyttöönotosta ja irtisanomisesta sopivat työnantaja ja luottamusmies. Ellei luottamusmiestä ole, työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään asiasta. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Säästövapaaksi voidaan sopia siirrettäväksi osittain tai kokonaan:

- ylityöt ja sunnuntaityön korotusosuus
- työvuoroluettelon tarkoittama tasoittuminen
- vuosiloman siirtäminen ja tästä tulevat lisälomapäivät
- työajan lyhentämismvapaa ja
- viikon toinen vapaapäivä.

Säästövapaalla olevan palkka maksetaan sen kertymän ajankohdan mukaisena. Työajan lyhentämismvapaista ja vuosilomasta kertyneet säästövapaat maksetaan kuitenkin niiden maksuperusteiden mukaisesti.

Mikäli säästövapaajärjestelmän käyttö päättyy sen irtisanomisesta, työntekijän työsuhteen päättymisestä, tai jostakin muusta syystä, suoritetaan keskimääräiseen 40-tuntiseen työviikkoon perustuva työaikalaskelma. Laskelmassa otetaan huomioon työvuoroluettelon mukaiset työajat ja säästövapaiksi siirretyt viikon toiset vapaapäivät. Jos laskelman mukainen keskimääräisen viikkotyöajan pituus on yli 40 tuntia, työnantaja maksaa näiltä tunneilta keskituntiansion mukaisen korvauksen lisättynä 50 %:n suuruisella viikkoylityökorvauksella. Muut kertyneet, mutta pitämättömät säästövapaat maksetaan keskituntiansion mukaan.

Mikäli edellisen kappaleen tarkoittaman työaikalaskelman mukaan keskimääräinen viikkotyöaika jää alle 40 tunnin työnantaja ja työntekijä sopivat minkä ajan kuluessa puuttuvat viikkotyötunnit tehdään. Työsuhteen päättyessä työnantajalla on oikeus pidättää lopputilistä keskimäärin 40-tuntisen työviikon perusteella maksetut, tekemättä jääneet tunnit.

### **Soveltamisohje:**

Säästövapaajärjestelmän keskeisenä tarkoituksena on turvata toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteella työskentelevien työntekijöiden kokoaikainen työ ilman lomautuksia.

Säästövapaasopimus voidaan tehdä määräaikaisessa työsuhteessa olevan kanssa, jos työsuhteen pituus on vähintään kuusi kuukautta. Järjestelmä sopii erityisesti sellaisiin yrityksiin, joissa tuotannon ja työvoiman määrän vaihtelut ovat esimerkiksi vuodenajoista johtuen merkittäviä.

Säästövapaasopimusta tehtäessä on sovittava millä sopimuksessa mainituilla perusteilla ja missä suhteessa (kokonaan tai osittain) vapaata kertyy ja milloin se pidetään. Lakisääteisen työaikakirjanpidon lisäksi on sovittava millainen kirjanpito säästövapaista ja niiden maksuperusteista pidetään sekä missä ajassa kumpi tahansa osapuoli voi irtisanoa sopimuksen. Sopimuksessa on tarpeellista todeta se, että mikäli sopimus sanotaan irti, kertyneet säästövapaat pidetään irtisanomisaikana.

#### *Esimerkki 1*

Säästövapaata sovitaan kertyvän kaikista ylitöistä, vuosiloman siirtämisestä lisäpäivineen ja työajan lyhentämisestä.

*Esimerkki 2*

Säästövapaata sovitaan kertyvän kaikista yli- ja sunnuntaitöistä, pitämättä jäävästä toisesta viikon vapaapäivästä, työvuoron tasoittamiseksi 40-tuntiseen työviikkoon kertyneestä ajasta ja 50 tunnista työajan lyhentämismäärästä.

**8 § 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:

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

Vapaan antamismuodoista sovitaan paikallisesti. Paikallisissa neuvotteluissa otetaan huomioon sekä yrityksen että henkilöstön tarpeet. Ellei paikallisesti muuta sovita, 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 kahdeksan (8) -tuntisen työvuoron mukaisesti.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, ettei työajan lyhentämistä vapaita pidetä. Tällöin työnantaja maksaa työntekijälle erillisen 5,5 %:n suuruisen keskituntipalkasta laskettavan lisän.

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

### **Soveltamisohje:**

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

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

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

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

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

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

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

### **Työajan lyhennys ja vuosiloma**

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

## **9 § Tautot**

### **Ruokailutauko**

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

Paikallisesti voidaan ruokailutauon pituus sopia tuntia lyhyemmäksi, ei kuitenkaan alle 30 minuutin.

Ruokailutauon aikana on työntekijä vapaa kaikesta työn suorituksesta ja oikeutettu poistumaan työpaikalta.

### **Muut tautot**

1. Kahdeksan (8) -tuntisen työvuoron aikana työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon. Työvuoron ollessa alle kahdeksan (8) tuntia työntekijällä on oikeus yhteen 12 minuuttia kestävään taukoon. Työvuorojärjestelmän mukaisen työvuoron pituuden ollessa vähintään kymmenen (10) tuntia työntekijällä on oikeus kolmeen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

Sovellettaessa 7 §:n tarkoittamaa työvuorojärjestelmää tai 8 §:n mukaista työajan lyhennystä siten, että työvuoron pituus on vähintään seitsemän (7) tuntia työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon.

2. Mikäli työntekijä jää ylitöihin, hänellä on säännöllisen työajan jälkeen välittömästi ja ylityön jatkuessa pitempään kahden tunnin välein oikeus 12 minuuttia kerrallaan kestävään taukoon. Mikäli ylityön arvioitu kesto on enintään yksi tunti, edellä mainittua taukoa ei pidetä.
3. Tautot kuuluvat työaikaan. Taukojen pitoajoista sovitaan paikallisesti. Tauoista sovittaessa otetaan huomioon työntekijän työssä jaksaminen.

## 10 § Viikkolepo ja vapaapäivät

1. Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi, tai ellei se ole mahdollista, muuna viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.
2. Kiireellisessä maatalouden kylvö- ja sadonkorjuutyössä saadaan viikkolepo siirtää. Muissa maatalouden yleisissä töissä saadaan työnantajan ja työntekijän niin sopiessa viikkolepo siirtää. Viikkolepo on kuitenkin annettava kahden kuukauden kuluessa sen siirtämisestä.
3. Eläintenhoitotyössä voidaan työnantajan ja työntekijän keskenään niin sopiessa neljän (4) viikon pituiselta ajanjaksolta annettavat viikkolepopäivät, niiden lukumäärää kuitenkin vähentämättä, järjestää kohdasta 1. poikkeavalla tavalla. Kunkin neljän (4) viikon viikkolepopäivät on kuitenkin annettava viimeistään tällaisen ajanjakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Työnantajan on ilmoitettava viikkolepopäivien ajankohta etukäteen ennen neljän (4) viikon jakson alkamista ja merkittävä ne työvuoroluetteloon. Samoin menetellään niiden vapaapäivien osalta, jotka viikkotyöajan tasoittamisjaksona annetaan viikkolepopäivien lisäksi. Sairauspäivää ei saa laskea vapaapäiväksi muussa tapauksessa, kuin jos tämä työtuntijärjestelmässä on ennakolta merkitty vapaapäiväksi.

4. Mikäli viikkolepoa ei ole edellä mainitulla tavalla annettu, on työntekijälle hänen suostumuksellaan suoritettava palkan ja mahdollisten yli-, hätä-, sunnuntai- tai muun kirkollisen juhlapäivän korvauksen lisäksi erillinen rahakorvaus. Korvaus on suuruudeltaan työhön käytettyä aikaa vastaava henkilökohtainen palkka.
5. 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.
6. Mikäli eläintenhoitotyössä päivittäiseksi säännölliseksi työajaksi on työ sopimuksessa sovittu alle 8 tuntia säännöllisen viikkotyöajan ollessa keskimäärin 40 tuntia, on neljän viikon jaksossa annettava edellä mainittujen viikkolepopäivien lisäksi lisävapaapäiviä seuraavasti:

<i>Päivittäinen työaika</i>	<i>Lisävapaapäivät</i>
7 ½ tuntia	2 ½
7 tuntia	1
6 tuntia 40 min.	-

Puolia vapaapäiviä voidaan yhdistää annettavaksi kokonaisina vapaapäivinä seuraavan neljän viikon jakson aikana.

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

## 11 § Ylityö

1. Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan pitää ylitöissä enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.
2. Lisäylityön tekemisestä voidaan sopia paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen, tai ellei luottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, tai ellei henkilöstön edustajaa ole valittu, työnantajan ja henkilöstön tai henkilöstöryhmän välillä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa jakautuen siten, ettei ensimmäisessä kappaleessa mainittu 138 tunnin enimmäistuntimäärä ylity.

**Huomautus 1:** Edellä mainittuihin ylityön enimmäismääriin ei lueta niitä tunteja, joina työntekijää käytetään 12 §:ssä ja 13 §:ssä tarkoitettuun työhön.

**Huomautus 2:** Työn tekemisestä ylityönä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken mahdollisimman selvästi ja todisteellisesti.

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

## 12 § Aloittamis- ja lopettamistyöt

Edellisessä pykälässä (11 §) mainittujen ylityötuntimäärien lisäksi saadaan työntekijää pitää ylityössä enintään kolme (3) tuntia viikossa niissä aloittamis- ja lopettamistyöissä, jotka ovat välttämättömiä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat suorittaa työtä koko säännöllisen työaikansa.

## 13 § Hätätyö

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

## 14 § Työaikojen merkintä

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

## 15 § Varallaolo

1. Työntekijälle, joka työnantajan kanssa kulloinkin erikseen tehdyn sopimuksen mukaan on säännöllisen työaikansa ulkopuolella velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai sen välittömässä läheisyydessä, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan tällaiselta varallaoloajalta puolet keskituntiansion mukaan määräytyvästä palkasta varallaoloa työaikaan lukematta.
2. Varallaolo tarkoittaa aikaa, joka edeltää sellaisen työn tai tehtävän suorittamista, jonka ajankohtaa ei voida ennakolta täsmällisesti määritellä.

**Huomautus:** Varallaolosta on ilmaistava sen todennäköinen kestoaika.

3. Varallaoloa seuraavasta työstä maksetaan varsinaisen työajan perusteiden mukainen palkka.
4. Paikallisesti niin sovittaessa voidaan varallaoloon käytetty aika vaihtaa säännöllisenä työaikana pidettävään vapaa-aikaan, jonka pituus on puolet varallaoloon käytetystä ajasta.

## 16 § Päivystys

Kun työntekijän kanssa on sovittu, että hän on tavoitettavissa säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja valmiina saapumaan työpaikalleen ennalta sovitusti tai kutsun saatuaan, sovitaan tämän sidonnaisuuden korvaamisesta työnantaja ja työntekijän välillä.

Päivystyksen aikana tehtävästä työstä maksetaan työtunneilta palkka.

## 16a § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, jolloin muu kuin 16 §:n mukaista päivystystä suorittava työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

2. Hälytysluontoisesta työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:
  - A. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, maksetaan yhden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.
  - B. Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana, maksetaan kahden tunnin henkilökohtaista palkkaa vastaava korvaus.

#### IV PALKKAUSMÄÄRÄYKSET

##### 17 § Palkkaus

1. Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu:
  - 1) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä työkohtaisesta palkasta.
  - 2) Työntekijän pätevyyden perusteella määräytyvästä henkilökohtaisesta palkanosasta.
  - 3) Lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

##### 2. **Vaativuusryhmien tuntipalkat 1.3.2010 – 28.2.2011**

Vaativuusryhmä	euroa/h
1	7,64
2	8,00
3	8,39
4	8,81
5	9,19

##### **Vaativuusryhmien tuntipalkat 1.3.2011 – 29.2.2012**

Vaativuusryhmä	euroa/h
1	7,72
2	8,08
3	8,47
4	8,90
5	9,28

### 3. Vaativuusryhmittelyn perusteet

Vaativuusryhmittelyn perusteena on työn vaativuus, jolla tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Vaativuuden arviointi perustuu työtehtävien sisällön kuvauksiin, joissa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, vastuu ja kuormitus.

#### **Vaativuusryhmä 1**

Työ, joka edellyttää lyhyehköä perehdyttämistä, mutta ei aiempaa kokemusta. Vastuu ja kuormitus on vähäinen.

#### **Vaativuusryhmä 2**

Työ, jonka osaaminen edellyttää aiempaa kokemusta. Työn kuormitus on vähäinen ja vastuu normaali.

#### **Vaativuusryhmä 3**

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

#### **Vaativuusryhmä 4**

Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista koulutusta ja/ tai pitkää kokemusta. Työn vastuu ja/ tai kuormitus on normaalia korkeampi.

#### **Vaativuusryhmä 5**

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

### 4. Työpaikan vaativuusryhmittelyn tekeminen ja työntekijöiden sijoittaminen niihin

#### **1. Vaativuusryhmittelyn tekeminen**

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

**Soveltamisohje:**

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

**2. Työntekijän vaativuusryhmän määrittely**

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

**Soveltamisohje:**

Työnantajan määrittäessä työntekijän vaativuusryhmää tulee määrittelyn perustua työntekijän tekemien töiden vaativuuteen. Mikäli työntekijän työtehtäviin kuuluu useamman vaativuusryhmän töitä, työntekijän vaativuusryhmä määritetään hänen pääasiallisesti tekemien töiden vaativuusryhmän mukaan tai määrittämällä vaativuudeltaan erilaisten töiden aikaosuuksille painotettu vaativuusryhmä. Aikaosuuksien käyttö edellyttää työajakohtaista työaikakirjanpitoa tai ellei tällaista ole niin työsuunnitelmaa.

**5. Henkilökohtainen palkanosa**

Työn vaativuuteen perustuvan palkan lisäksi työntekijälle maksetaan henkilökohtainen palkanosa, jonka suuruus määritellään neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Milloin kyseessä on toistuvasti saman työnantajan palveluksessa työskentelevä työntekijä, määritellään ko. palkanosa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään, kun vähintään kuukauden pituisista työsuhteista on yhteensä kertynyt neljän kuukauden pituinen työsuhde. Mikäli työntekijälle on aiemman työsuhteen perusteella saman työnantajan palveluksessa määritelty henkilökohtainen palkanosa, sitä maksetaan hänelle heti uuden työsuhteen alusta vähintään edellisen suuruisena. Henkilökohtaisen palkanosan sovellutuksessa otetaan huomioon yrityksen kilpailukykyyn parantaminen ja työntekijöitä motivoivan vaativuusjärjestelmän ylläpitäminen. Henkilökohtainen palkanosa on vähintään 2 % henkilön vaativuusryhmän palkasta.

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

### Soveltamisohje:

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

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

## 6. Tulos- ja voittopalkkio

Paikallisesti 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.

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

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

## **18 § Oppisopimusopiskelijat, harjoittelijat, koululaiset ja alan töihin perehtyvät**

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

**Huomautus:** Alan aikaisemman kokemuksen puuttuessa arvioidaan ja otetaan huomioon muilta toimialoilta kertynyt työkokemus palkkaa korottavana tekijänä.

Täydennyskoulutuksessa olevan oppisopimusopiskelijan palkka on vähintään vaativuusryhmä kahden palkka.

Työsuhteen kestäessä aloitettu oppisopimuskoulutus rinnastetaan palkkauksen osalta työntekijän omaan tehtävään.

Koulutuksen päätyttyä suoritetaan aina palkkaperusteiden tarkistus.

Oppisopimussuhteeseen noudatetaan muiden kuin palkkojen osalta tämän sopimuksen ehtoja.

2. Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 75 % vaativuusryhmä yhden palkasta.
3. Peruskoulussa tai lukiossa opiskelevalle koululaiselle maksetaan vähintään 70 % vaativuusryhmä yhden palkasta.
4. Alan työkokemusta vailla olevalle työntekijälle maksetaan perehdyttämisajalta vähintään 90 % vaativuusryhmä yhden palkasta. Tätä perehdyttämisaajan palkkaa voidaan maksaa enintään neljän kuukauden ajan.

## **18a § Ammatti- ja erikoisammattitutkintoraha**

Kun työntekijä työsuhhteensa aikana suorittaa alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, ja toimittaa työnantajalle siitä todistuksen, maksaa työnantaja hänelle kertakorvauksena tutkintokohtaisen 100 euron suuruisen ammattitutkintorahan.

## **19 § Tasoitetut kuukausipalkat**

Käytettäessä palkkausmuotona kuukausipalkkaa saadaan tämä ns. tasoitettu kuukausipalkka kertomalla tuntipalkka luvulla 172.

Edellä mainittu kerroin on määritelty tämän työehtosopimuksen 7 §:n mukaisen säännöllisen viikkotyöaikojen enimmäistuntimäärän mukaan. Mikäli paikallisesti noudatetaan lyhyempää työaikaa, ei edellä mainittu kerroin päde, vaan se on kussakin tapauksessa laskettava erikseen.

## **20 § Suorituspalkat**

1. Paikallisesti voidaan sopia suorituspalkalla tehtävistä töistä. Palkkauksesta on sovittava ennen töiden aloittamista.

Suorituspalkalla tarkoitetaan kokonaan työtuloksen määrästä, tai määrästä ja laadusta muodostuvaa palkkaa sekä osaksi aikaan ja työsuoritukseen perustuvaa palkkaa.

2. Suorituspalkkaisista töistä sovittaessa niiden hinnoittelun perusteena käytetään tämän sopimuksen mukaisia vaativuusryhmiä. Mikäli hinnoittelussa joudutaan soveltamaan useampaa vaativuusryhmää käytetään perusteena tehtävien töiden pääasiallista vaativuusryhmää.
3. Suorituspalkkaisessa työssä työt on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla vähintään 20 % hinnoittelun perusteena ollutta vaativuusryhmän palkkaa korkeammaksi.

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

4. Paikallisesti voidaan sopia henkilökohtaisen tuntipalkan lisäksi maksettavasta tuotantolisästä, jonka perusteena voi olla työn määrä, laatu tai jokin muu sovittu peruste.

## 21 § Likainen työ

Lika- ja jätekaivojen, käymälöiden ja kellarilantaloiden tyhjennystyöstä, likaviemärien korjaustyöstä sekä painepesurilla tapahtuvasta pesutyöstä maksetaan likaisen työn lisänä

1.3.2010 – 29.2.2012 45 senttiä/h

## 22 § Vuorotyö ja yötyö

Vuorotyössä maksetaan iltavuorossa 10 %:lla ja yövuorossa 20 %:lla korotettu palkka.

Milloin ei ole kysymys edellisessä kohdassa tarkoitettua vuorotyöstä, yli- tai hätätyöstä taikka kotieläinten hoitotyöstä, maksetaan kello 22 - 06 välisenä aikana suoritettua työstä 20 %:lla korotettu palkka.

## 23 § Kutsunta ja reservin harjoitus

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

## 24 § Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä

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

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

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, sisaruksiaan sekä aviopuolison vanhempia.

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

## **25 § Ylityökorvaukset ja sunnuntaityö**

### **1. Vuorokautinen ylityö**

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdassa mainitun säännöllisen vuorokautisen eli 8 tunnin työajan tai 7 §:n 2. ja 3. kohdassa tarkoitetussa työvuoroluettelossa vahvistetun säännöllisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

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

### **2. Viikoittainen ylityö**

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ottamatta huomioon saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä ylittää työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan tai 7 §:n 2. ja 3. kohdan mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen työajan.

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

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

Milloin viikoittainen säännöllinen työaika määräytyy 7 §:n 2. tai 3. kohdassa tarkoitetun työvuoroluettelon mukaan ja työnantaja katkaisee työntekijän työsuhteen ennen kuin tämän työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan montako tuntia keskimäärin työaika kesken jääneenä ajanjaksona on päivittäistä ylityötä mukaan laskematta viikkoa kohti 40 tuntia pitempi ja sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan viikkoilyökorvausta vastaava korvaus.

Milloin työsuhde päättyy työntekijän toimesta ja säännöllinen työaika kesken jääneenä tasoittumisjaksona on ollut viikkoa kohti alempi kuin 40 tuntia, voidaan puuttuvaa tuntimäärää vastaava palkka vähentää työsuhteen päättyessä maksettavasta lopputilistä.

### 3. **Sunnuntaityö**

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä, lukuun ottamatta urakkapalkalla tehtävää marjojen, vihannesten ja juuresten sadonkorjuutyötä, suoritetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaan maksettavana sunnuntaityökorvauksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta. Korvaus voidaan sopia siirrettäväksi säästövapaaksi.

Sunnuntaityöstä maksettava korotus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Palkallisen vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen rahana maksettavan korotuksen määräytymisperusteita.

4. Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

### 5. **Viikonlopputyö**

Työntekijälle, joka työsopimuksensa mukaisesti työskentelee ainoastaan viikonloppuisin (lauantai-sunnuntai), voidaan sopia maksettavaksi palkka samansuuruisena kaikilta työtunneilta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siitä on käytävä ilmi, että sovittu palkka sisältää mahdolliset vuorokautiset ylityökorvaukset sekä sunnuntaityön korotusosan.

### 6. **Sopimusvaltuutus**

Työntekijä, joka toimii työnjohto- tai tuotannosta vastaavassa tehtävässä ja joka voi itse päättää työaikojensa järjestelystä, voi työnantajansa kanssa sopia mahdollisen yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta erillisenä kuukausikorvauksena.

## **26 § Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan**

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

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

## 27 § Hätätyö

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

## 28 § Palkanmaksu

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

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

Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaista keskimääräistä työaika tai säästövapaata voidaan paikallisesti sopia työntekijän palkka maksettavaksi keskimääräisen säännöllisen 40-tuntisen viikkotyöajan mukaan.

Jos yrityksessä maksetaan palkka em. sääntöä noudattaen kahden viikon välein, ja paikallisesti asiasta sovitaan, voi toinen maksettavista tileistä olla ns. ennakkotili. Työntekijälle on kuitenkin annettava työsopimuslain tarkoittama selvitys lopullisesta palkasta (palkkalaskelma), josta käy ilmi mm. työtuntien ja ansion määrä, vähintään kerran kuukaudessa.

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

Palkan korotusosia ei saa sisällyttää työntekijän peruspalkkaan.

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

## 29 § Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen kahden palkanmaksukauden keskimääräistä tuntiansiota. Kun ansion määrä vaihtelee esim. työntekijän työpanokseen perustuvasta tuotantolisästä tai urakkapalkasta johtuen, keskituntiansion laskentajaksona käytetään kuuden palkanmaksukauden jaksoa.

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

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

### Pöytäkirjamerkintä:

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

## V ERINÄISET KORVAUKSET JA LISÄT

### 30 § Arkipyhäkorvaus

1. Arkipyhältä, joka on muu arkipäivä kuin lauantai, maksetaan työntekijälle säännöllistä työaikaa vastaavalta ajalta keskituntiansion mukaan laskettu arkipyhäkorvaus.
2. Tässä sopimuksessa tarkoitettuja arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, vapunpäivä sekä ensimmäinen ja toinen joulupäivä.
3. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työnantaja on arkipyhää edeltäneeltä ja sitä lähinnä seuranneelta työpäivältä työehtosopimuksen mukaan palkanmaksuvelvollinen. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös tapauksissa, joissa työstä poissaolo toisena edellä mainituista päivistä perustuu työnantajan suostumukseen.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös työntekijälle, jolle on ennen korvattavaa arkipyhää voimassa olevasta ja sitä edeltäneistä samaan työnantajaan enintään kahden edellisen vuoden aikana olleista työsuhteista kertynyt vähintään kuuden kuukauden pituinen työsuhde ja joka välittömästi ennen korvattavaa arkipyhää on ollut työssä vähintään kaksi viikkoa.

4. Työntekijälle, joka on oikeutettu 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.
5. Arkipyhäkorvaus maksetaan viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle vain silloin, kun kyseessä on 4. kohdan luettelon mukaisina arkipyhinä työskentely.
6. Arkipyhäviikolla ovat kaikki arkipäivät työpäiviä lukuun ottamatta itsenäisyyspäiväviikon, uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, helatorstaiviikon, vapunpäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeistä lauantaita, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät pakottavat tuotannolliset syyt muuta vaadi.

Mikäli em. lauantai on työvuoroluettelon mukainen työpäivä, eikä vastaavaa työajan tasoitusvapaata anneta, maksetaan lauantaina tehdystä työstä 50 %:lla korotettu palkka.

### 31 § Itsenäisyyspäivän palkka

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

Itsenäisyyspäivänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan palkka kuten sunnuntaityöstä.

### 32 § Palvelusvuosilisä vuosina 2010 ja 2011

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

<i>Työsuhteen kesto</i>	<i>Palvelusvuosilisä, euroa/vuosi</i>
5 – 9 vuotta	124
10 – 15 vuotta	168
16 – 19 vuotta	230
20 vuotta tai enemmän	306

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

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

### **33 § Matkakustannusten korvaukset vuonna 2010**

Työnantajan määräyksestä suoritettavan komennusluontoisen työmatkan matkustus- ja muut suoranaiset kustannukset maksaa työnantaja. Mikäli työmatka edellyttää yöpymistä, työnantaja on velvollinen järjestämään majoituksen ja huolehtimaan sen kustannuksista.

Työntekijän matkustaessa työnantajan määräyksestä komennusluontoiselle työmatkalle, joka kestää yli 10 tuntia, suorittaa työnantaja kulukorvauksena tällaiselta matkalta 19,10 euroa. Mikäli matka kestää yli kuusi tuntia, maksetaan työntekijälle kulukorvauksena 13,70 euroa. Mikäli työntekijä saa matkan aikana työnantajan kustantaman ruuan, kulukorvaus puolitetaan. Ilmaisella ruualla tarkoitetaan isomman kulukorvauksen kyseessä ollen kahta ja pienemmän kulukorvauksen ollessa kyseessä yhtä ateriaa.

Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu, että työntekijä käyttää komennusluontoisella työmatkalla omaa autoa, korvataan se maksamalla veroviranomaisen määrittämän verovapaan kilometrikorvauksen enimmäismäärä. Samoin perustein korvataan työntekijän omalla autollaan suorittama työhön liittyvä huoltoajo, mikäli auton käytöstä on sovittu työnantajan kanssa.

#### **Kodin ja työpaikan välisten matkojen korvaus**

Milloin työntekijän työvuorot on sovittu niin, että työvuorokauteen sisältyy useampi kuin yksi kodin ja työpaikan välinen edestakainen matka, työnantaja ja työntekijä sopivat ylimääräisten matkojen korvaamisesta. Jollei korvauksesta päästä sopimukseen, maksetaan 25 snt/km.

## VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 34 § Sairaustapaukset ja tapaturmat

#### 1. Oikeus palkkaan sairausajalta

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

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

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

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

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

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

#### **Kausityöntekijän oikeus sairausajan palkkaan**

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

#### 2. Työkyvyttömyyden toteaminen

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

Työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu hyväksyttävä selvitys.

Lääkärintarkastuksissa sairauden toteamiseksi työntekijän tulee ensisijaisesti käyttää yrityksen työterveyspalveluja, mikäli yrityksen työterveyshuoltosopimus sisältää nämä palvelut.

Mikäli työnantaja edellyttää lisätarkastusta työkyvyttömyydestä ja nimeää tarkastusta suorittavan lääkärin, työnantaja korvaa tästä aiheutuvat kustannukset.

Epidemioiden aikana sairauden toteamisen voi tehdä myös työterveys- tai terveydenhoitaja. Tällöin pisin hyväksyttävä sairausajanjakso on kolme (3) vuorokautta kerrallaan ja työkyvyttömyyden mahdollisen jatkumisen toteaa sama terveydenhoitaja.

### **3. Palkanmaksu työkyvyttömyyden aikana**

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

Työnantaja maksaa sairausajan palkan säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

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

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

### **4. Omavastuu- ja jaksotusmääräykset**

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

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

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

Mikäli saman sairauden uusiutumisesta on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairauspäivärahaa tai sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen kuin kyseessä olisi uusi sairaus, eli noudatetaan normaaleja omavastuu- ja jaksotussäännöksiä.

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

## **35 § Palkanmaksu perhevapailta**

### **Äitiysvapaa**

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan työsopimuslain mukaisen äitiysvapaan ajalta palkkaa 30 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä äitiysvapaan alkamispäivästä lukien. Tätä sääntöä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

### **Isyysvapaa**

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

### **Tilapäinen hoitovapaa**

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle työehtosopimuksen määräysten mukaista sairausajan palkkaa hänen huollettavanaan olevan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Poissaolon pituus on kerrallaan 1, 2, 3 tai 4 päivää.

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

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

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön.

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

### **Vaikeasti sairas lapsi**

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksessa n:o 1335/2004 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskursseille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

## **36 § Ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa**

### **1. Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset**

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen ja välttämättömät matkakustannukset työntekijän käydessä:

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa
- nuorten työntekijöiden suojelusta annettuun lakiin (998/93) liittyvissä tutkimuksissa
- säteilylaissa (592/91) tarkoitetuissa tutkimuksissa
- valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan

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

## 2. Muut lääkäriissä käynnit ja tutkimukset

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

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

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

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

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan varaamansa lääkärintarkastuksen ajankohdan työnantajalle etukäteen.

### 37 § Ryhmähenkivakuutus

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

### 38 § Vuosiloma

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 (4) viikkoa ylittävän vuosiloman (talviloman) työnantaja saa antaa erikseen vuosilomalain tarkoittaman lomakauden (2.5. – 30.9.) ulkopuolella.
4. Vuosilomaa annettaessa luetaan lomapäiviksi kaikki muut päivät paitsi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto.
5. Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada palkkansa myös vuosiloman ajalta. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25.
6. Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan määräytymisperusteena on vuosiloman alkamista edeltävän laskentajakson mukainen keskituntiansio.

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

7. Palkkaan kuuluvat luontoisedut on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä.
8. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päätyttyä.

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

Lomaltapaluuraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkamisesta annetun lain edellyttämällä tavalla, sekä myös äitiys- ja vanhempainlomalla tai lomautettuna olevalle työntekijälle. Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijälle, jonka työsuhte irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä.

Vapaaehtoinen asepalvelus rinnastetaan tässä asevelvollisuuteen.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

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

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

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

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

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

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

## **VII TYÖTURVALLISUUS**

### **39 § Yleiset velvollisuudet**

1. Työnantajan on toteutettava kaikki tarpeelliset varotoimet, joilla estetään työntekijän joutuminen työssään alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.
2. Koneiden, laitteiden ja välineiden käytössä on ehdottomasti noudatettava niiden työturvallisuudesta annettuja ohjeita. Jokainen työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle havaitsemistaan puutteista, jotka vaarantavat työturvallisuutta.

3. Myrkyllisten aineiden (ruiskutteet, pölytteet ym.) käsittelyssä ja säilytyksessä on tarkoin noudatettava valmistajan antamia ohjeita.
4. Kullakin työpaikalla pidetään työntekijäin nähtävänä lista käytössä olevista terveydelle haitallisista kemikaaleista sekä kuhunkin aineeseen liittyvä käyttöturvallisuustiedote. Listan jäljennös annetaan työntekijälle hänen käydessään seuraavan kohdan tarkoittamassa lääkärintarkastuksessa.
5. 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 1484/2001 on sanottu.
6. Työskentelytilan korkean lämpötilan aiheuttamaa haitallista kuormitusta arvioitaessa ja vähennettäessä käytetään hyväksi työsuojeluviranomaisen antamia ohjeita.
7. Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle erityistä vaaraa, eikä vaaratekijää voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä raskauden ajaksi hänelle sopiviin työtehtäviin.

#### **40 § Suojavaatetus**

1. Milloin työntekijä joutuu käyttämään työssään syövyttäviä tai myrkyllisiä aineita, varaa työnantaja hänelle tällaisissa töissä käytettäväksi asianmukaisen suojapuvun, päähineen, jalkineet ja käsineet.

Milloin tehdään työtä tai käsitellään aineita, jotka edellyttävät hengityksensuojaimen, kuulonsuojaimen tai suojalasien käyttöä, on nämä annettava työnantajan toimesta. Annettuja suojavälineitä on työntekijä velvollinen käyttämään.

Pölyaltistuksen vähentämiseksi tulee käyttää hengityssuojainta.

2. Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kalenterivuositain enintään kaksi suojapukua, jotka ovat työntekijän henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhde kestää.

Vakinaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä, joka joutuu talvisin työskentelemään ulkona, on oikeus hankkia tarkoituksenmukainen lämpöasu enintään kerran kahdessa vuodessa. Lämpöasun hankintakustannuksista työntekijän osuus on 30 % ja työnantajan loput.

Työnantaja hankkii eläinten hoitotyötä tekevän työntekijän käyttöön turvajalkineet, mikäli työturvallisuus sitä edellyttää.

Ulkotyötä tekeväälle vakinaiselle työntekijälle työnantaja varaa tarpeellisen sadevaatetuksen.

Tämän kohdan tarkoittamana vakinaisena työntekijänä pidetään myös sellaista työntekijää, joka työn vähyydestä johtuvan lomautuksen tai työsuhteen katkeamisen jälkeen palaa samaan työpaikkaan.

3. Moottori- ja raivaussahatöissä työnantaja varaa työntekijän käyttöön tarkoitukseen hyväksytyyn suojakypärän kuulon- ja silmien suojaimineen ja kylmänä vuodenaikana suojakypärän alusmyssyn, turvasaappaat sekä viiltosuojilla varustetut turvahousut ja käsineet.

Jos työ on lyhytaikaista ja työntekijällä on edellä mainitut asianmukaiset varusteet, voidaan paikallisesti sopia niiden käyttämisestä näissä töissä. Työntekijälle maksetaan em. varusteiden käytöstä korvauksena 2,20 euroa työpäivältä.

## **VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**

### **41 § Yleisiä määräyksiä**

1. Niistä työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, joita tässä työehtosopimuksessa ei ole mainittu, noudatetaan lakien ja asetusten määräyksiä.
2. Tämä työehtosopimus on työnantajan pantava sopivaan paikkaan työntekijäin nähtäville.

### **42 § Jatkuvan neuvottelun periaate**

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

### **43 § Työpaikan yhteistyö**

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

Allekirjoittaneet järjestöt suosittelevatkin, että maaseutuyrityksissä kiinnitettäisiin huomiota hyvän yhteistyön merkitykseen ja sen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

### **44 § Paikallinen sopiminen**

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

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

### **45 § Järjestöjen asiamiehet**

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

### **46 § Sopimuksen tulkinta ja erimielisyyksien sovittelu**

1. Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan tulee hänen tästä viipymättä ilmoittaa työnantajalle.

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

## **47 § Jäsenmaksujen perintä**

Työnantajaliitto suosittelee, että paikallisesti niin sovittaessa ja ottaen huomioon yrityksen konttoritoimintojen valmiuden Puu- ja erityisalojen liiton jäsenmaksu voidaan periä seuraavan ohjeen mukaisesti:

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, jäsenmaksut työntekijän palkasta palkanmaksukausittain ja tilittää ne liiton osoittamalle pankkitilille sekä toimittaa työntekijäkohtaisen erittelyn maksuista Puu- ja erityisalojen liitolle saamiensa ohjeiden mukaisesti.

Vuoden lopussa tai työsuhteen päättyttyä annetaan verottajalle todistus pidätetystä summasta.

## 48 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2010 – 31.1.2013.

Osapuolet neuvottelevat erikseen 1.3.2012 voimaan tulevista palkankorotuksista. Ellei edellä mainittuja palkankorotuksia saada sovittua ennen mainittua palkankorotusajankohtaa, kummallakin osapuolella on oikeus irtisanoa tämä työehtosopimus päättymään kahden viikon kuluttua irtisanomisilmoituksen jättämisestä.

Sopimuspuolet ovat velvollisia irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttelemättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta ja muutosehdotuksista.

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 25. päivänä 2010

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Sakari Lepola

Lauri Ainasto

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO  
PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA** 1(7)

**MAASEUTUELINKEINOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN  
UUDISTAMISTA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA**

Aika: 25.2.2010  
Paikka: Puu- ja erityisalojen liiton toimisto,  
Haapaniemenkatu 7 - 9 B, Helsinki  
Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat  
Puu- ja erityisalojen liiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Puu- ja erityisalojen liitto ovat sopineet seuraavaa:

**1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2007-2010 lakkaa olemasta voimassa 31.1.2010 ja 1.2.2010 lukien noudatetaan nyt allekirjoitettua työehtosopimusta sekä tämän allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä.

Uudistetun työehtosopimuksen 2010 - 2013 voimassaoloaika on 1.2.2010 – 31.1.2013.

**2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN, YLEISKOROTUKSET**

**2.1 Yleiskorotus**

1.3.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien korotetaan palkkoja yleiskorotuksella 7 senttiä/tunti, 12,04 euroa/kuukausi.

**2.2 Vaativuusryhmien tuntipalkat, 17 §**

Vaativuusryhmien tuntipalkat ovat 1.3.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

vaativuusryhmä	euroa/h
1	7,64
2	8,00
3	8,39
4	8,81
5	9,19

## 2.3 Senttimääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut senttimääräiset lisät ovat 1.3.2010 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

2.3.1 Ammattitutkintoraha, 18a §, 100 euroa tutkinnolta

2.3.2 Likainen työ, 21 §, 45 snt/tunti

2.3.3 Palvelusvuosilisä, 32 §

5– 9 v.	124,00 euroa
10–15 v.	168,00 euroa
16–19 v.	230,00 euroa
20 v. tai yli	306,00 euroa

## 3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2011

### 3.1 Yleiskorotus

1.3.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien korotetaan palkkoja yleiskorotuksella 8 senttiä/tunti, 13,76 euroa/kuukausi.

### 3.2 Vaativuusryhmien tuntipalkat, 17 §

Vaativuusryhmien tuntipalkat ovat 1.3.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

vaativuusryhmä	euroa/h
1	7,72
2	8,08
3	8,47
4	8,90
5	9,28

### 3.3 Senttimääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut senttimääräiset lisät ovat 1.3.2011 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

3.3.1 Ammattitutkintoraha, 18a §, 100 euroa tutkinnolta

3.3.2 Likainen työ, 21 §, 45 snt/tunti

### 3.3.3 Palvelusvuosilisä, 32 §

5– 9 v.	124,00 euroa
10–15 v.	168,00 euroa
16–19 v.	230,00 euroa
20 v. tai yli	306,00 euroa

## 4 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2012 SEKÄ TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Osapuolet neuvottelevat erikseen 1.3.2012 voimaan tulevista palkankorotuksista. Ellei edellä mainittuja palkankorotuksia saada sovittua ennen mainittua palkankorotusajankohtaa, kummallakin osapuolella on oikeus irtisanoa tämä työehtosopimus päättymään kahden viikon kuluttua irtisanomisilmoituksen jättämisestä.

## 5 MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

### 33 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten määrät muutetaan kalenterivuosittain siinä suhteessa kuin verohallitus antaa ohjeet ko.vuodelle hyväksyttävistä verovapaiden matkakustannuskorvausten enimmäismääristä.

## 6 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin seuraavista tekstimuutoksista:

"Sairastapaukset ja tapaturmat sekä ansionmenetyksen korvaaminen lääkärintarkastuksissa" tammikuussa 2009 sovitut tekstit kirjataan sopimukseen nykyisten tilalle.

### Lisäys 6 §:n 12 kohdan uudeksi kappaleeksi

Työnantajan toteuttaessa lomautuksen sijasta koulutus sopimuksen 2 §:n tarkoittamaa ammatillista jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutusta, joka kestää vähintään viisi arkipäivää, voi tähän koulutukseen käyttää työehtosopimuksen 8 §:n tarkoittaman yhden (1) vapaapäivän.

### Lisäys 6 §:n uudeksi kohdaksi 13

Työntekijän osallistuminen työllistämishjelmaan irtisanomisaikana

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 työvoimapoliittiseen 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 kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

Muilta osin "Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli" allekirjoituspöytäkirjasta, työehtosopimuksen kansien sisään, ei tes-normi.

### **Muutos 30 §:n kohtaan 1.**

Arkipyhältä joka on muu arkipäivä kuin lauantai, maksetaan työntekijälle...

### **Muutos 25 §:n kohtaan 3**

...urakkapalkalla tehtävää marjojen, vihannesten ja juuresten sadonkorjuutyötä,...

### **Lisäys 25 §:n uudeksi kohdaksi 6.**

#### 6. Sopimusvaltuutus

"Työntekijä, joka toimii työnjohto- tai tuotannosta vastaavassa tehtävässä ja joka voi itse päättää työaikojensa järjestelystä, voi työnantajansa kanssa sopia mahdollisen yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta erillisenä kuukausikorvauksena."

## 7 LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

### 7 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen ( 2010 – 2011 )

Säännöllisesti työskentelevien työntekijöitten määrä	Vapaata t / kk	Korvaus euroa/kk
5-20	4	26
21-50	6	37
51 tai enemmän	10	65

## 8 SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

### 7 § Työsuojeluvaltuutettu

Ensimmäiseksi kappaleeksi teksti:

Työsuojeluvaltuutetun toimikausi on neljä (4) vuotta. Seuraava toimikausi alkaa 1.1.2012.

### 8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitaminen (2010 – 2011)

Työntekijäin lukumäärä työpaikalla	Vapaa-aika tuntia/kk	Korvaus euroa/kk
10 - 20	4	26
21 - 50	6	37
51 tai enemmän	10	65

## 9 PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ

### Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

#### Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevaa yhteistoimintamenettelyä parannetaan siten, että samassa yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

### **Työllistämishjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana**

Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotulla työntekijällä, jolla on työhistoriaa vähintään kolme vuotta, on hänen niin halutessaan oikeus, että hänelle laaditaan yksilöllinen työllistymishjelma. Vastaava oikeus on työntekijällä, jonka työsuhde on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymishjelman laatimiseen.

Työvoimaviranomainen laatii työllistymishjelman. Työnantaja ilmoittaa edellä mainituista irtisanomisista ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisestä työvoimaviranomaiselle. Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus työntekijälle oikeudesta työllistymishjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymishjelman laatimiseen.

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli toteutetaan keskusjärjestösopimusten ja lainsäädännön tarkoittamalla tavalla.

## **10 TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET**

Osapuolet sopivat työvoiman käytön periaatteet maaseutuelinkeinojen alalle ilman, että ne ovat työehtosopimusnormeja.

## **11 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEEN**

Allekirjoittajat hyväksyvät tämän pöytäkirjan nimikirjoituksillaan.

Helsingissä helmikuun 25.päivänä 2010

### **MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO**

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

### **PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO**

Sakari Lepola

Lauri Ainasto

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO  
PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

## **MAATALOUSALOJEN KOULUTUSSOPIMUS 1(5)**

### **Johdanto**

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

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

### **1 § Koulutustyöryhmä**

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

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

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

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

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

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

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

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

### **4 § Työsuhteasioihin liittyvä koulutus**

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

### **5 § Suoranaiset kustannukset**

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

## **6 § Koulutustilaisuuksiin osallistuminen**

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

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

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä (SAK) ja Puu- ja erityisalojen liitto (PL).

### **Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

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

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

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

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

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

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa.

## Korvaukset

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

Sikäli kun SAK:n järjestämä kolmen kuukauden kurssi on hyväksytty koulutustyöryhmässä työnantajan tuen piiriin, korvataan kurssille osallistuvan luottamusmiehen ansionmenetys yhden kuukauden ajalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 50 alan ympärivuotista työntekijää.

Lisäksi maksetaan kahdessa edellisessä kappaleessa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen 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.

## 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 16.12.1993 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO  
PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

**LUOTTAMUSMIESSOPIMUS** 1(6)

**1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala**

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

**2 § Luottamusmies ja ammattiosasto**

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

**3 § Luottamusmiehen valitseminen**

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

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

#### **4 § Luottamusmiehen työsuhde**

1. Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
4. Jos luottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamusmiehen tehtävien hoitamista on hänelle, 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 koskevista asioista 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.

## 7 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen (2010 – 2011)

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

<i>Säännöllisesti työskentelevien työntekijöitten määrä</i>	<i>Vapaata tunti/kk</i>	<i>Korvaus euroa/kk</i>
5 – 20	4	26
21 – 50	6	37
51 tai enemmän	10	65

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

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

## 8 § Ansionmenetyksen korvaaminen

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

## 9 § Luottamusmiehen koulutus

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

## 10 § Toimitilat

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

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

## **11 § Neuvottelujärjestys**

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

## **12 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2010 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 25.päivänä 2010

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO**

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

**PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO**

Sakari Lepola

Lauri Ainasto

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO  
PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

## **SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA** 1(9)

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

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

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

### **2 § Maatalousalojen Työalatoimikunta**

Edellä 1 §:ssä mainittujen soveltamisalojen valtakunnallisena työturvallisuustyön yhteistoiminta-elinä 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

- työsuojellisen 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 työsuojellisten erikoiskysymysten selvittely, työsuojeluasioissa mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien käsittely ja selvittäminen, mikäli ne eivät kuulu jonkin toisen organisaation tehtäviin
- muut tehtävät, jotka osapuolten taholta yhteisesti annetaan Maatalousalojen Työalatoimikunnalle.

### **3 § Yhteistoimintaelimet**

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

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

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

### **4 § Yhteistoimintatehtävät**

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

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

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

## 5 § Työkykyä ylläpitävä toiminta

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

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

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on:

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

## 6 § Työsuojelupäällikkö

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

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella:

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa
- perehtyä työn turvallisuutta ja 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. Toimikausi alkaa 1.1.2012.

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

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

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

## 8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitaminen (2010 – 2011)

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	26
21 - 50	6	37
51 tai enemmän	10	65

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

## 9 § Toimitilat

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

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

## 10 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **11 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen**

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

## **12 § Varavaltuutettu**

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

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

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

## **13 § Työsuojeluasiamies**

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

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

Tässä tarkoitettun työsuojeluasiamiehen tehtävänä on työpaikalla:

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

Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

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

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

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

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

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

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

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

## **16 § Säädoskokoelmat**

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

## **17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

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

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

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2010 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä helmikuun 25.päivänä 2010

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Sakari Lepola

Lauri Ainasto

## **TYÖVOIMAN KÄYTÖN PERIAATTEET MAASEUTUELINKEINOJEN SOPIMUSALALLA**

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

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

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

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

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

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

## **TYÖSOPIMUSMALLI**

<b>AAKKOSELLINEN HAKEMISTO</b>	<b>SIVU</b>
<b>A</b> Alan töihin perehtyvät.....	21
Arkipyhäkorvaus.....	27
Asiamiehet.....	39
Avopuoliso.....	24
<b>E</b> Erimielisyyksien käsittely.....	39
<b>H</b> Harjoittelijat.....	21
Hautajaiset.....	23
Henkilökohtainen palkanosa.....	19
Huoltajat.....	33
Hälytysluontoinen työ.....	16
Hätätyö.....	15, 26
<b>I</b> Irtisanominen.....	4
Isyysvapaa.....	32
Itsenäisyyspäivän palkka.....	28
<b>J</b> Järjestäytymisoikeus.....	2
Jäsenmaksujen perintä.....	40
<b>K</b> Kausityöntekijöiden sairaustapaukset.....	30
Keskituntiansio.....	27
Koeaika.....	3
Koululaiset.....	21
Koulutussopimus.....	49
Kutsunta ja reservin harjoitus.....	23
Kuukausipalkat.....	22
<b>L</b> Lapsen sairaus.....	32
Likainen työ.....	23
Lomakorvaus.....	36
Lomaltapaluuraha.....	35
Lomapalkka.....	35
Lomauttaminen.....	6
Luottamusmiessopimus.....	54
Lähiomainen.....	23
Lääkärintarkastukset.....	33
<b>M</b> Matkakustannusten korvaukset.....	29
Merkipäivävapaa.....	23

<b>N</b>	Neuvolakäynnit.....	34
	Nuoret työntekijät.....	21
<b>O</b>	Opiskelijat.....	21
	Oppisopimusopiskelijat.....	21
<b>P</b>	Paikallinen sopiminen.....	39
	Palkanmaksu.....	26
	Palkkaus.....	17
	Palvelusvuosilisä.....	28
	Parisuhteen rekisteröinti.....	23
	Perehdyttämisaajan palkka.....	21
	Perhevapaat.....	32
	Päivystys.....	16
<b>R</b>	Reservin harjoitus.....	23
	Ruokailu- ja virkistystauot.....	13
	Ryhmähenkivakuutus.....	34
<b>S</b>	Sairausajan palkka.....	30
	Sairaustapaukset.....	30
	Sopimuksen tulkinta.....	39
	Sopimuksen voimassaoloaika.....	41
	Sopimusvaltuutus.....	25
	Soveltamisala.....	1
	Sunnuntaityö.....	25
	Suojavaatetus.....	37
	Suorituspalkat.....	22
	Syrjäntäkielto.....	2
	Säännöllinen työaika.....	7
	Säästövapaa.....	9
<b>T</b>	Tapaturmat.....	30
	Tasoitettut kuukausipalkat.....	22
	Tauot.....	13
	Tilapäinen hoitovapaa.....	32
	Tulospalkkio.....	20
	Tuntipalkat.....	17
	Tutkintoraha.....	22
	Työaikamääräykset.....	7
	Työajan lyhentäminen.....	11
	Työkyvyttömyys.....	30, 31
	Työllistymisvapaa.....	7
	Työnopastus.....	4
	Työpaikan yhteistyö.....	39
	Työrauhavelvoite.....	2

	Työsopimus.....	3
	Työsuhteen alkaminen.....	3
	Työsuhteen päätyminen.....	4
	Työsuojelusopimus.....	60
	Työturvallisuus.....	36
<b>U</b>	Urakkapalkat.....	22
<b>V</b>	Vaativuusryhmät.....	18
	Vapaapäivät.....	14
	Vapaa merkkipäivän ym. yhteydessä.....	23
	Varallaolo.....	16
	Viikkolepo.....	14
	Viikonlopputyö.....	25
	Virkistystauot.....	13
	Voittopalkkio.....	20
	Vuorotyö.....	23
	Vuosiloma.....	34
<b>Y</b>	Ylityö.....	15
	Ylityökorvaukset.....	24
	Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan.....	25
	Yötyö.....	23
<b>Ä</b>	Äitiysvapaa.....	32

**MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO**

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

**Puhelin (09) 725 04 500 (vaihde)**

**Faksi (09) 725 04 511**

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

**PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO**

**Haapaniemenkatu 7–9 B 00530 HELSINKI**

**Puhelin (09) 615 161 (vaihde)**

**Faksi (09) 736 069**

**[www.puuliitto.fi](http://www.puuliitto.fi)**