

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO
TEOLLISUUSLIITTO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

TURKISTUOTANTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Aika: 20.12.2021
Paikka: Teams-etäneuvottelu
Läsnä: Maaseudun Työnantajaliiton neuvottelijat
Teollisuusliiton neuvottelijat

Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto ovat sopineet seuraavaa:

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimuksen 2020–2022 voimassaoloa jatketaan optiovuodella 1.2.2022–31.1.2023 tässä allekirjoituspöytäkirjassa mainituilla muutoksilla.

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

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN 2022

2.1 Yleiskorotus

Kaikille työehtosopimuksen piirissä työskenteleville maksettavan yleiskorotuksen määrä on 1.2.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tuntipalkkaisilla 17 senttiä/tunti ja kuukausipalkkaisilla 29,24 euroa/kuukausi.

2.2 Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisä (17 §)

Työehtosopimuksen vaativuusryhmien tuntipalkkoja korotetaan 1.2.2022 alkaen 17 sentillä/tunti keskimmäiseen vaativuusryhmään suhteet säilyttäen.

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso 1.2.2022 alkaen käyvät ilmi tämän allekirjoituspöytäkirjan sivulta 3 löytyvästä taulukosta.

2.3 Senti- ja euromääräiset lisät

Työehtosopimuksessa mainitut senti- ja euromääräiset lisät korotetaan 1,7 %:lla. Lisät ovat 1.2.2022 alkaen seuraavat:

- | | | |
|-------|--|-------------------|
| 2.3.1 | Ammattitutkintoraha (18a §) 116 euroa tutkinnolta | |
| 2.3.2 | Nahkomisajan lisä (32 §) 48 senttiä/tunti | |
| 2.3.3 | Palvelusvuosilisä (32 §) | |
| | 8–11 v | 93 euroa |
| | 12–15 v | 182 euroa |
| | 16–19 v | 273 euroa |
| | 20 v tai yli | 361 euroa |
| 2.3.4 | Luottamusmieskorvaus (Luottamusmiessopimus 7 §) | |
| | 5–20 työntekijää | 39 euroa/kuukausi |
| | 21–50 työntekijää | 51 euroa/kuukausi |
| | 51 tai useampi työntekijä | 84 euroa/kuukausi |
| 2.3.5 | Työsuojeluvaltuutetun korvaus
(Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta 8 §) | |
| | 10–20 työntekijää | 39 euroa/kuukausi |
| | 21–50 työntekijää | 51 euroa/kuukausi |
| | 51 tai useampi työntekijä | 84 euroa/kuukausi |

3 TEKSTIMUUTOKSET

Sovittiin työehtosopimuskohtien 17 §, 18 § ja 19 § muuttamisesta tässä allekirjoituspöytäkirjassa kirjatulla tavalla.

Muut työehtosopimuskohdat jatkuvat ennallaan.

3.1 Palkkaukseen liittyvät tekstimuutokset

17 § Palkkaus

Palkkausmääräykset

1. Työntekijän henkilökohtainen palkka koostuu:
 - a) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä vaativuusryhmän palkasta.
 - b) Työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella määräytyvästä ammattitaitolisästä.

c) Lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

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

Vaativuusryhmien tuntipalkat ja ammattitaitolisän vähimmäistaso ovat 1.2.2022 lukien seuraavat:

<i>Vaativuus- ryhmä</i>	<i>€ /h</i>	<i>Ammattitaitolisän vähimmäistaso (3 %)</i>	<i>€ /h</i>	<i>Taulukkopalkka sisältäen ammattitaitolisän (3 %)</i>	<i>€ /h</i>
1	9,45	0,28		9,73	
2	10,30	0,31		10,61	
3	11,17	0,34		11,51	

2. Töiden vaativuusryhmittely

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

Työn vaativuuden arvioinnissa tulee arvioida tuotantosunnittain soveltaen

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

	kannatteluja - miten paljon työskennellään yksitoikkosisissa työasennoissa - miten vaativat työolosuhteet ovat lämpötilan tai melun osalta
--	--

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

Vaativuusryhmä 1

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

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

Vaativuusryhmä 2

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

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

Vaativuusryhmä 3

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

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

Milloin työhön sisältyy työnjohtotehtäviä, sovitaan palkkauksesta paikallisesti erikseen.

3. Työpaikan vaativuusryhmittelyn tekeminen ja työntekijöiden sijoittaminen niihin

3.1. Vaativuusryhmittelyn tekeminen

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

Soveltamisohje:

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

3.2. Vaativuusryhmän määrittely

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

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

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

Soveltamisohje:

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

4. Työntekijän ammattitaitolisän määrittely

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

Työnantaja laatii työpaikalle järjestelmän, josta käyvät ilmi

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

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

Ammattitaitolisän määrittelyssä työnantaja voi käyttää esimerkiksi seuraavia perusteita sekä kriteeristöä:

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

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

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

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

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

Ammattitaitolisä tarkistetaan, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat tai ammattitaitolisän määrittelyn perusteet sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

Ammattitaitolisän määräytymisperusteet on selvitettävä työntekijälle kirjallisesti.

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

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

Soveltoamisohje:

Aiemmat työsuhteet samalla työnantajalla huomioidaan yhteenlaskettuina palvelusvuosia laskettaessa.

Ammattitaitolisän korottaminen joka 3. palvelusvuoden alkaessa tulee sovellettavaksi 1.9.2022 alkaen niiden henkilöiden kohdalla, joiden työsuhteessa kyseinen määräämää on täytynyt tai täyttyy.

5. Kehityskeskustelu työsuhteen aikana

Ammattitaitolisän 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 ammattitaitolisansiaan. Kehityskeskustelujen tulee olla avoimia ja niissä on läpikäytävä työntekijän nykytilanne ammattitaidon, koulutuksen ja työyhteisöön sopeutumisen kannalta.

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.

3.2 Perehdyttämisaajan palkkaukseen liittyvät tekstimuutokset

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 opiskelevalla, opiskeluohjelmaansa kuuluvaa harjoittelua työsopimussuhteisena suorittavalle opiskelijalle maksetaan vähintään 85 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

3. Peruskoulussa, lukiossa tai muussa oppilaitoksessa opiskelevalla sekä kyseisenä vuonna peruskoulun tai lukion päättäneelle nuorelle, joka on työssä oppilaitosten loma- tai muina vapaa-aikoina, maksetaan vähintään 70 % vaativuusryhmä yhden palkasta.

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

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

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

3.3. Suoritusperusteiseen palkkaukseen liittyvät tekstimuutokset

19 § Suoritusperusteiset palkat

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

Urakkapalkka

1. Urakkapalkkauksesta on sovittava kirjallisesti työsopimuksessa tai olemassa olevan työsopimuksen liitteessä ennen töiden aloittamista ja kunkin poimittavan, kerättävän tai istutettavan tuotteen osalta erikseen.

2. Urakkapalkkaisista töistä sovittaessa niiden hinnoittelun perusteena käytetään tämän sopimuksen mukaisia vaativuusryhmiä. Hinnoittelun perusteena käytetään tehtävän urakkatyön vaativuusryhmää.

Perehdyttämisaajan palkkaa ei voida käyttää hinnoittelun perusteena.

Urakkapalkan hinnoittelun perusteena oleva vaativuusryhmän palkka kirjataan työsopimukseen tai olemassa olevan työsopimuksen liitteeseen.

Suora urakka hinnoitellaan siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 25 % vaativuusryhmän palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen lisääntyessä samassa suhteessa.

Muussa suorituspalkkaisessa työssä, jossa osa hinnoittelusta perustuu käytettyyn aikaan ja osa työsuoritukseen, on hinnoittelu suoritettava siten, että ansio tällä tavoin määritettynä nousee 17 % vaativuusryhmän palkkaa korkeammaksi. Työtehon lisääntyessä myös siihen sidottu palkanosa kasvaa samassa suhteessa.

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

3. Työnantajan tulee perehdytyksessä selvittää työntekijälle määritelty normaali urakkatyövauhti.

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

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

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

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

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

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

Soveltamisohje:

Mikäli työntekijä jää jälkeen edellytetystä urakkatyövauhdista, on työnantajan varmistettava työntekijän riittävä perehdytys sekä huomautettava hitaammasta työvauhdista esittämällä työntekijälle viimeistään kahden viikon kuluttua tuotekohtaisen urakkatyön aloittamisesta työaikakirjanpitoon ja päivittäisiin urakkatyötuloksiin

perustuva laskelma, joka todentaa työntekijän henkilökohtaisen suoriutumisen. Mikäli työntekijän työvauhti jatkuu lisäperehdytyksestä ja huomautuksesta huolimatta urakkatyövauhtia hitaampana, on hänen työsuhteessaan takuupalkan sijaan perehdytysajan palkkaa vastaava tuntipalkka taattu.

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

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

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

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

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

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

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

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

4 MUUT SOVITTAVAT ASIAT

4.1 Työehtosopimusten selkeyttäminen ja yksinkertaistaminen

Sopimusosapuolet jatkavat työryhmätyöskentelyä työehtosopimusten rakenteelliseksi ja kielelliseksi selkeyttämiseksi ja yksinkertaistamiseksi optiovuoden aikana. Työryhmäesitys valmistuu 30.11.2022 mennessä seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa käsiteltäväksi.

4.2 Allekirjoituspöytäkirjan käännökset

Tämä optiovuoden muutoksia koskeva allekirjoituspöytäkirja käännetään sopimusosapuolten yhteistyönä ruotsiksi, englanniksi ja venäjäksi.

5 PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

Allekirjoittajat hyväksyvät tämän pöytäkirjan nimikirjoituksillaan.

Helsingissä tammikuun 10. päivänä 2022

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO MTA

Lasse Paavola

Kristel Nybondas

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Marko Rosqvist