

Seminologiien ja
keinosiemennysasemien
työehtosopimus
4.3.2022 – 31.1.2024

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
KEINOSIEMENNYSALAN TYÖEHTOSOPIMUS	4
1 § Sopimuksen ulottuvuus	4
2 § Muut sopimukset	4
3 § Sopimuksen sitovuus	4
4 § Työn johto ja jakaminen	4
5 § Työsuhteen alkaminen	4
6 § Työsuhteen päätyminen	5
7 § Palkat	6
8 § Työaika	6
8 a § Vuosittainen lisätö	7
9 § Työajan lyhennys	8
10 § Työaikaan liittyviä määräyksiä	8
11 § Ruokailu- ja virkistystauot	9
12 § Viikoittainen vapaa-aika	9
13 § Vapaapäivät	10
14 § Ylityö	10
15 § Sunnuntai- ja aattotyö	11
16 § Yö- ja iltatyö	11
17 § Korvausten vaihtaminen vapaa-aikaan	11
18 § Vuosiloma	12
19 § Lomaltapaluuraha	12
20 § Vuosiloman säästäminen	13
21 § Sairausajan palkka	13
22 § Lääkärintarkastukset	14
23 § Lyhyt tilapäinen poissaolo	15
24 § Perhevapaat	16
25 § Ruokailu	16
26 § Toimistohuonekorvaus	17
27 § Ryhmähenkivakuutus	17
28 § Suojavaatetus	17
29 § Työturvallisuus	18
30 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	18
31 § Jäsenmaksujen perintä	18
32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	19
33 § Työrauhavelvoite	19

34 § Sopimuksen voimassaolo	19
Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutusopimus.....	20
Koulutussopimus	26
VAATIVUUSRYHMITTELY JA TAULUKKOPALKAT LIITE 1	28
Esimerkki keinosiemennysalan toimihenkilön arviointilomakkeeksi LIITE 2	30
Palkkausjärjestelmien kehittämistä koskevat yleiset periaatteet LIITE 3	31

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

SEMINOLOGIEIN JA KEINOSIEMENNYSASEMIEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 4.3.2022 ja päättyy 31.1.2024. Työehtosopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä irtisanota.

Vuoden 2023 palkantarkistuksista neuvotellaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 15.12.2022 mennessä. Jos palkantarkistuksista ei päästä määräajassa sopimukseen, kumpikin liitto voi irtisanoa uusitun työehtosopimuksen 31.12.2022 mennessä päättymään 31.1.2023.

2 Palkankorotukset vuonna 2022

2.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Ensisijaisesti palkankorotusten ajankohta, määrä ja jakotapa sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen tai sen puuttuessa luottamusmiehen kanssa. Neuvottelijoille tulee hyvissä ajoin ennen neuvotteluja antaa tarvittavat ja riittävät tiedot neuvottelujen käymiseksi.

2.2 Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

Jos sopimukseen ei päästä 1.4.2022 mennessä korotetaan palkkoja 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 prosentin yleiskorotuksella. Lisäksi palkkoja korotetaan samasta ajankohdasta 0,4 prosentin työnantajaerällä, jonka euromäärä lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien toimihenkilöiden joulukuun 2021 palkkasummasta luontoisetuineen. Työnantaja päättää työnantajaerän käytöstä.

Selvitys työnantajaerän käytöstä

Työnantajaerän suuruus ja jakoperusteet tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen erän toteuttamista. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä vastaava selvitys koko henkilöstölle. Pääluottamusmiehen puuttuessa selvitys voidaan antaa myös luottamusmiehelle. Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vioumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen, työssä suoriutumisen ja tehtävän vaativuuden tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

2.3 Taulukkopalkkojen korotus

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 prosenttia.

Uudet taulukkopalkat 1.5.2022 alkaen:

I Ryhmä	1 752,3
II Ryhmä	1 819,16
III Ryhmä	1 881,96
IV Ryhmä	2 000,96
V Ryhmä	2 079,51
V B Ryhmä	2 142,29
VI Ryhmä	2 165,21

3 Tekstimuutokset

Korjataan 8 §:n numerointi seuraavasti:

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvan työajan käytöstä siten,...
2. Seminologit
3. Asema-, toimisto-, maatalous- ja eläintenhoitotyöt
4. Eläin- ja typpiauton kuljettajat
5. Yrityskohtaisesti voidaan sopia myös muusta työaikajärjestelmästä.

Päivitetään 8 §:n 3 kohdan 2 kappaleen työaikaviittaus:

” Ylityö korvataan siten kuin jaksotyön ylityön korvaamisesta on säädetty työaikalain 20 §:n 3 momentissa.”

Muutetaan Luottamusmiessopimuksen 4 §:n ”ammattiosasto” termi ”ammattiyhdistykseksi”.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan

Perustetaan osapuolten välinen työryhmä 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaauudistukseen liittyen. Työryhmä seuraa perhevapaauudistuksen etene mistä työmarkkinoilla ja valmistelee yhdessä sovittavalla ja kustannusneutraalilla tavalla uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimukseen.

Etäyhteyksin 4. maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

MAATALOUSTOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN LIITTO MTJL RY

Piritta Hakala

Pentti Ekola

KEINOSIEMENNYSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tätä sopimusta noudatetaan Palvelualueiden työntekijät PALTA ry:n keinosiemennysalalla toimivien jäsenten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöhemmin toimihenkilö).

Tämä sopimus ei kuitenkaan koske johtoon kuuluvia, kuten esimerkiksi toimitusjohtajia, toiminnanjohtajia ja heidän esimiesasemassa olevia alaisiaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän kohdan piiriin kuuluvat pääasiassa henkilöstö hallinnollista, taloudellista ja toiminnallista vastuuta kantavat johtoon kuuluvat toimihenkilöt. Näitä ovat toimitusjohtaja, toiminnanjohtaja, kenttäpäällikkö ja talouspäällikkö (vastaavat).

2 § Muut sopimukset

Työehtosopimuksen osina noudatetaan seuraavia sopimuksia:

1. Luottamusmiessopimus
2. Koulutusopimus
3. Yhteistoimintasopimus

3 § Sopimuksen sitovuus

Tämä työehtosopimus sitoo:

- a) allekirjoittaneita liittoja
- b) niitä yhdistyksiä, työntekijä- ja toimihenkilöitä, jotka kuuluvat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat kuuluneet a-kohdassa tarkoitettuihin liittoihin.

4 § Työn johto ja jakaminen

Työntekijällä on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilöitä.

5 § Työsuhteen alkaminen

1. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia työehtosopimuslain mukaisesti määräytyvästä koeajasta, jonka kuluessa työehtosopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin työsuhteeseen lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

Mikäli työnantaja järjestää toimihenkilölle erityistä työhön liittyvää koulutusta, joka yhdenjaksoisesti kestää yli neljä kuukautta, voi koeaika olla kuusi kuukautta.

2. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla enintään puolet määräajan pituudesta.
3. Työsopimus tehdään kirjallisesti, mikäli kyseessä on vähintään yhden viikon mittainen työsuhde.
4. Tämän sopimuksen tarkoittaman seminologin toimeen pääsemisen edellytyksenä on, että seminologi on saanut Suomessa vaadittavan toimen edellyttämän koulutuksen siihen liittyvine harjoitteluineen.

6 §

Työsuhteen päättyminen

1. Työsuhteen päättämisessä noudatetaan työsopimuslain määräyksiä.
2. Jos muuta ei sovita, työnantaja noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja:
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut enintään 1 vuoden
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 1 vuoden, mutta enintään 5 vuotta
 - 3 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta, mutta enintään 9 vuotta
 - 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
 - 5 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta
 - 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta

Jos muuta ei sovita, toimihenkilön sanoessa työsopimuksen irti on irtisanomisaika:

- 2 viikkoa, jos työsuhde on kestänyt enintään yhden vuoden
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on kestänyt enintään 10 vuotta ja
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.
3. Jos vakituiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö tai työntekijä eroaa irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen suorittamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.
 4. Edellä sanotusta riippumatta on kummallakin osapuolella oikeus purkaa työsuhde työsopimuslaissa mainituissa tapauksissa.

5. Jos toimihenkilö työsuhteen päättyessä saa vuosilomaa, voidaan tämä loma lukea irtisanomisaikaan, mikäli molemmat osapuolet ovat siitä yhtä mieltä.

7 § Palkat

Peruspalkat ja vaativuusryhmät todetaan työehtosopimuksen liitteessä.

Edellä mainitusta poiketen yrityksessä voi olla käytössä myös paikallisesti sovittu oma palkkausjärjestelmä edellyttäen, että työehtosopimuksen vähimmäispalkkatasoa ei aliteta.

Kuukausipalkan jakaja tuntipalkkaa laskettaessa on 37,5 tunnin työviikkoa tekevillä 158 ja 40 tunnin työviikkoa tekevillä 162. Työpäivän palkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.

8 § Työaika

1. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvan työajan käytöstä siten, kuin työaikalain 12 §:ssä todetaan. Työvuoroluettelo laaditaan neljän viikon ajanjaksoksi siten, että se on työntekijöiden tiedossa vähintään kaksi viikkoa etukäteen, ellei toisin sovita luottamusmiehen kanssa. Luettelosta on käytävä ilmi työajan alkaminen ja arvioitu päättymisaika. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

2. Seminologit

Viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään kuuden kuukauden ajanjakson aikana. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 9 tuntia vuorokaudessa.

Erillistä tasoittumisjärjestelmää ei laadita.

Seminologin työpäivä pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi. Jos esim. alki-onhuuhtelua valmistavien siemennysten johdosta työpäivä katkeaa siten, että väliaikana kotonaan seminologilla ei ole työpäivään liittyviä tehtäviä, tätä väliaikaa ei siltä osin pidetä työaikana.

3. Asema-, toimisto-, maatalous- ja eläintenhoitotyöt

Säännöllinen työaika on toimistotyössä enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa ja muissa töissä enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se toimistotyössä on keskimäärin 7,5 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 37,5 tuntia viikossa ja muissa töissä siten, että se on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 40 tuntia viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Säännöllinen työaika työtuntijärjestelmässä on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 45 tuntia viikossa. Pidentettyä työaika saadaan (esim. kylvö- ja sadonkorjuutyöt) käyttää yhteensä enintään 12 viikkoa kalenterivuodessa.

Samana kalenterivuoden aikana on oltava vastaava määrä lyhennettyjä työviikkoja niin, että 40 tunnin keskimäärä toteutuu. Työtuntijärjestelmä voidaan laatia enintään 12 kuukauden pituiseksi ajanjaksoksi.

Työtuntijärjestelmän on oltava toimihenkilön nähtävissä hyvissä ajoin ennen työajan tasoittumisjakson alkamista ja sen laatimisessa on kuultava työpaikan luottamusmiestä.

Kotieläinten hoitotoissa on päivittäisen työajan jaottelu työnantajan ja työntekijän kesken vapaasti sovittavissa. Kotieläinten hoitajan tehtäviin kuuluvat tarkastukset katsotaan säännölliseen työaikaan kuuluviksi.

4. Eläin- ja typpiauton kuljettajat

Jaksotyöaika siten, että säännöllinen työaika on työaikalain 7 §:n mukainen. Päivittäisen työajan jaottelu on työnantajan ja työntekijän kesken vapaasti sovittavissa.

Ylityö korvataan siten kuin jaksotyön ylityön korvaamisesta on säädetty työaikalain 20 §:n 3 momentissa.

Mikäli paikallisesti sovitaan, voidaan kuljettajan jaksotyöaika tasoittaa kuten seminologeilla 12 viikon tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakson päättyessä ylityötunnit maksetaan kuten seminologeilla tessin 14 §:n 3. kohdan mukaan.

Päiväraha maksetaan valtion matkustussäännön mukaan. Päiväraha kattaa myös odotusajan, mikä ei ole työaika.

Sijaisiin noudatetaan yllä mainittuja määräyksiä, mikäli sijaisuus kestää vähintään yhdenjaksoisesti 2 viikkoa.

5. Yrityskohtaisesti voidaan sopia myös muusta työaikajärjestelmästä.

8 a §

Vuosittainen lisätyö

Paikallisesti voidaan sopia vuosittaisen työajan pidentämisestä enintään 24:llä tunnilla siten, että työajan pidennyksen ajalta maksetaan yksinkertainen tuntipalkka (ns. yksi yhteen palkka). Kyse voi olla koulutuksista, erilaisista tilaisuuksista tai varsinaisista työtehtävistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Paikallisella sopimuksella voidaan sopia työehtosopimuksesta toisin.

Seminologit ja muut, jotka tekevät 40-tuntista työviikkoa

Mikäli sopimusta ei tehdä, kalenterivuoden aikana 16 normaalisti 50 %:lla korotettua ylityötuntia maksetaan ilman ylityökorotusosaa.

Asema-, toimisto-, maatalous- ja eläintenhoitotyöt

Mikäli sopimusta ei tehdä, työnantaja voi määrätä enintään 20:n lisätyötunnin sijoittamisesta kalenterivuodessa. Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava yksinkertainen (ns. yksi yhteen) tuntipalkka. Lisätyötunteja ei saa sijoittaa sunnuntaille, arkipyhälle eikä arkipyhäviikon lauantaille.

Työntekijällä on perustellusta henkilökohtaisesta syystä oikeus kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä.

9 §

Työajan lyhennys

1. Työajan lyhennys koskee niitä toimihenkilöitä, joiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.
2. Työajan lyhennyksen määrä on 64 tuntia kalenterivuodessa siten, että toimihenkilölle annetaan 8 vapaapäivää.
3. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia myös siitä, että vapaata ei pidetä. Työajanlyhennysvapaan aikana tehdystä työstä maksetaan toimihenkilölle lisäksi yksinkertainen palkka.
4. Työajan lyhennys on annettava viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

10 §

Työaikaan liittyviä määräyksiä

Seminologit

Seminologin säännöllinen vuorokautinen työaika alkaa siitä hetkestä, kun hän joutuu olemaan paikalla töiden vastaanottoa varten. Päivystävän tai työtehtävänsä toimistosta hakevan seminologin työaika alkaa auton säilytyspaikalta. Työpäivä päättyy kaikkien osalta, kun työpäivään liittyvät tehtävät ovat annettujen ohjeiden mukaisesti suoritettu.

Päivystävän seminologin päivystyspaikkaan saapumiseen käytettyä aikaa ei ½ tuntia ylittävältä osalta lueta työajaksi mahdollista ylityötä laskettaessa.

Työnantajalla on oikeus määrätä säännöllisen vuorokautisen työajan tarkempi alkamisaika, mutta sen tulee alkaa niin, että vuorokautiseen säännölliseen työaikaan kuuluvat työtunnit voidaan suorittaa kello 18 mennessä.

Erityistapauksissa voidaan päivittäisiä säännöllisiä työtunteja sopia siirrettäväksi kello 18 jälkeen tehtäviksi. Näiltä säännölliseen työaikaan luettavilta

tunneilta maksetaan peruspalkan lisäksi 50 %:n lisä yksinkertaisesta tuntipalkasta laskettuna.

Seminologin tulee merkitä työtaulukkaan työhön käytetty aika ja ajettu kilometrimäärä.

11 § Ruokailu- ja virkistystauot

Seminologilla on oikeus pitää työmatkan aikana 30 minuutin pituinen (ajoaika ml.) työaikaan luettava ruokailutauko. Jos työpäivä kestää vähintään 2 tuntia yli säännöllisen vuorokautisen työajan, on seminologilla oikeus pitää työmatkallaan 15 minuutin pituinen työaikaan luettava virkistystauko.

Asematyöntekijöillä, joiden työaika on keskimäärin kahdeksan tuntia päivässä, työaikaan sisältyy 30 minuutin lounasaika.

Asematyöntekijöillä, joiden työaika on keskimäärin alle kahdeksan tuntia päivässä, lounasaika on yksi tunti, mikä ei ole työaikaa. Tauko voidaan sopia toimihenkilön ja työnantajan kesken myös 30 min. mittaiseksi.

Toimihenkilölle on vähintään 8 tunnin pituisen työpäivän kuluessa, työnantajan lähemmin määräämänä aikana, annettava 2 enintään 12 minuuttia kestävä virkistystaukoa.

Työajan ollessa alle 8 tuntia annetaan yksi enintään 12 minuuttia kestävä virkistystauko. Virkistystauko pidetään työpaikalla. Säännöllistä työaikaa välittömästi seuraavan ylityön aikana toimihenkilöllä on oikeus em. virkistystaukoon jokaista todennäköistä kahden tunnin työjaksoa kohden.

12 § Viikoittainen vapaa-aika

Viikkolepo järjestetään niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia viikossa.

Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

Seminologeille tulee järjestää viikkolepopäivä sunnuntaiksi tai arkipyhäksi keskimäärin joka toinen viikko.

Työnantajan ja toimihenkilön niin sopiessa voidaan viikoittaista vapaa-aikaa lyhentää ja siirtää se käytettäväksi seuraavan kalenterikuukauden aikana. Tällöinkin vapaa-ajan tulee olla vähintään 24 tuntia, jollei paikallisesti toisin sovita.

13 §

Vapaapäivät

1. Seminologit

Viikkolepopäivien (2) lisäksi annetaan seminologille vapaapäiviksi seuraavat juhlapäivät: uudenvuodenpäivä, helatorstai, vapunpäivä, juhannuspäivä, itsenäisyyspäivä sekä joulupäivä.

Uudenvuodenpäivä, vapunpäivä ja itsenäisyyspäivä eivät kuitenkaan ole viikkolepopäivien lisäksi annettavia vapaapäiviä, jos ne sattuvat lauantaiksi tai sunnuntaiksi.

Viikkolepopäivien ja juhlapäivien lisäksi annetaan seminologille vapaapäiviksi muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva loppiainen ja tapaninpäivä sekä toinen pääsiäispäivä.

Jollei edellä mainittuja päiviä ole voitu järjestää vapaapäiviksi, on vastaava vapaapäivä annettava jonakin muuna päivänä viimeistään seuraavan tasoittumisjakson kuluessa.

2. Asema-, toimisto-, maatalous-, eläintenhoitotyöt ja eläin- ja typpiauton kuljetus

Toimihenkilölle annetaan sunnuntain ajaksi, tai ellei se ole mahdollista, muulloin viikon aikana vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Arkipyhän lisäksi ko. viikolla annetaan vapaapäiviksi uudenvuodenpäivä- ja loppiaisviikon lauantai, pääsiäislauantai, pääsiäisen jälkeinen lauantai, helatorstai- ja vapunpäiväviikon lauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi. Työnteko em. päivinä korvataan muuna aikana työtuntijärjestelmän puitteissa annettavalla vapaapäivällä tai samalla tavoin kuin mitä viikkoilytyöstä on sovittu.

14 §

Ylityö

1. Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan vaatimusta ja toimihenkilön suostumusta.

Seminologit

Mikäli seminologi ei ole keskimääräisessä työajassa/jaksotyössä, korvataan ylityöt kuten alla kohdissa 4 ja 5.

2. Keskimääräistä työaikaa noudatettaessa maksetaan 8 §:n 2. kohdassa tarkoitetun päivittäisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta 50 %:lla korotettu tuntipalkka säännöllisen palkanmaksun yhteydessä.
3. Tasoittumisjakson päättyessä maksetaan ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Muut toimihenkilöt

4. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka sekä näitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
5. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka sekä näitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
6. Mikäli viikkolepopäivää ei ole voitu pitää, korvataan se maksamalla kaksinkertainen tuntipalkka säännölliseen vuorokautiseen työaikaan kuuluvilta tunneilta.

Jos työaika muuttuu vuorokautiseksi ylityöksi tai kysymyksessä on sunnuntaiksi tai 13 §:n 2. kohdan 2 momentissa mainituksi aattopäiväksi määrätyn viikkolepopäivän korvaaminen, maksetaan edellä mainitun korvauksen lisäksi edellä 4. kohdassa määritelty ylityökorvaus tai 15 §:ssä määritelty sunnuntaityökorvaus.

15 § Sunnuntai- ja aattotyö

Juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka laskettuna yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Sunnuntaina, jouluaattona, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pääsiäislauantaina, vapunpäivänä ja helatorstaina tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka laskettuna yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Itsenäisyyspäivänä ja muuna kirkollisena juhlapäivänä (joulupäivä, toinen joulupäivä, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helluntai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä) tehdystä työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka laskettuna yksinkertaisesta tuntipalkasta.

16 § Yö- ja iltatyö

Kello 23 - 06 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan yöllisänä 20 %:n suuruinen korvaus laskettuna yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Kello 18 - 23 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan iltailisänä 10 %:n suuruinen korvaus laskettuna yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Korvaukset maksetaan muista kuin seminologin töistä.

17 § Korvausten vaihtaminen vapaa-aikaan

Ylityöstä maksettava palkka ja sunnuntaityöstä maksettavat korotukset voidaan sopia osaksi tai kokonaan vaihdettaviksi vastaavaan vapaa-aikaan

säännöllisenä työaikana. Vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin mitä maksettavasta korvauksesta on määrätty. Jollei toisin ole sovittu, on vapaa-aika annettava ja otettava kahdentoista kalenterikuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jolloin ko. ylityö on tehty.

18 § Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan seuraavin poikkeuksin:

1. Toimihenkilöllä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomamääräytymiskuukaudelta. Työsuhteen kestoaikaan luetaan kaikki keinosiemennysosuuskunnissa (-yhdistyksissä) yhteenlas-kettu palvelusaika.
2. Vuosilomaan oikeuttavasta ajasta älköön vähennettävä lyhyttä tilapäislo-maa, jonka toimihenkilö on saanut hänen perheessään sattuneen äkillisen sairaustapauksen johdosta.
3. Vuosiloman aikana palkka maksetaan normaaliin tapaan.
4. Vuosiloma järjestetään siten, että kaikilla toimihenkilöillä on tilaisuus 12 päivän mittaiseen lomaan kesä -elokuun aikana.

19 § Lomaltapaluuraha

1. Toimihenkilölle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajan-kohtana ja palaa työhön vuosiloman päätyttyä, maksetaan lomaltapaluura-haa 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta.
2. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli toimihenkilö välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 3 §:n 5 momentissa mainitun syyn takia.
3. Lomaltapaluuraha maksetaan myös vanhuus- tai työkyvyttömyyseläk-keelle siirtyvälle toimihenkilölle sekä toimihenkilölle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.
4. Lomaltapaluuraha maksetaan myös työsuhteensa päättäneille toimihenki-löille, jotka palaavat takaisin saman työnantajan palvelukseen.
5. Mikäli työnantaja on muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisa-nonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että toimihenkilö työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön,

toimihenkilö ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluuraan.

6. Lomaltapaluuuraha tulee suorittaa kokonaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovita.
7. Lomaltapaluuuraha voidaan sopia toimihenkilön kanssa kokonaan tai osittain vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan.

20 § Vuosiloman säästäminen

Vuosiloman säästämisessä noudatetaan vuosilomalakia.

21 § Sairausajan palkka

Milloin toimihenkilö estyy tekemästä työtä sairauden vuoksi, eikä hän ole sairautta aikaansaanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, suorittaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa luontoisetuineen seuraavasti, kun työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti:

Työsuhde on jatkunut yhdessä tai useammassa keinosiemennysosuuskunnassa:

Palvelusaika sairauden alkaessa	Palkka
Alle 1 kuukausi	Täydestä palkasta 50 % 1 + 9 arkipäivältä
1 kuukausi, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	Täysi palkka 1 kuukaudelta
5 vuotta tai kauemmin	Täysi palkka 3 kuukaudelta

Toimihenkilöllä ei kalenterivuoden aikana ole oikeutta sairausajan palkkaan yhteensä pitemmältä sairausajalta kuin edellä kohdassa 1. on mainittu.

Mikäli työkyvyttömyys yhdenjaksoisesti jatkuu vuodenvaihteen yli tai samasta syystä johtuva työkyvyttömyys uusiutuu jälkimmäisen kalenterivuoden puolella enintään 30 päivän kuluessa aiemman työkyvyttömyyden päättymisestä, on toimihenkilöllä tällaisen työkyvyttömyyden osalta oikeus palkkaan enintään edellä mainitun pituiselta ajalta (10 arkipäivää, 1 tai 3 kk) mukaan lukien ne sairausajanjaksot edelliseltä kalenterivuodelta, joista työnantaja on maksanut palkkaa.

Palkka maksetaan kuitenkin aina sairausvakuutuslain tarkoittamalta karensiajalta.

Toimihenkilö, joka sairauden tai tapaturman takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan tästä työnantajalle sekä siitä, milloin

esteen arvioidaan päättyvän. Työnantajan vaatimuksesta toimihenkilön on esitettävä poissaolosta lääkärintodistus.

Jos toimihenkilö on työsopimusta tehtäessä tietien salannut sairautensa, työnantaja ei ole velvollinen suorittamaan palkkaa tällaisen sairauden ajalta.

Mikäli toimihenkilö saa työkyvyttömyyden takia päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain tai työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella, siirtyy oikeus korvaukseen tai päivärahaan sairausajalta työnantajalle siltä osin kuin tämä määrä ei ylitä toimihenkilön samalta ajalta saamaa palkkaa.

Jos sairausajan palkka on maksettu, ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada määrä takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Toimihenkilön ollessa terveystoimien toimesta estyneenä työtään suorittamasta (karanteenissa) maksetaan toimihenkilölle täysi palkka siihen saakka, kunnes viranomaisella alkaa suorittaa korvausta ansionmenetyksestä. Palkan maksamisen edellytyksenä on, ettei toimihenkilö ole hankkinut karanteeniin johtanutta tartuntaa tahallisesti tai ulkomaan lomamatkallaan. Työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle suoritettua palkkaa vastaava osuus viranomaisen samalta ajalta suorittamasta korvauksesta.

22 §

Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännöllistä työaikaa eikä palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Edellytyksenä kuitenkin on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Toimihenkilö käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Toimihenkilö käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa toimihenkilön on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoislääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset
Toimihenkilö käy lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömässä tarkastuksessa saadakseen äitiyspäivärahan.
3. Lakisääteiset lääkärintarkastukset
Toimihenkilö tai työntekijä käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa

Mikäli toimihenkilö lähetetään terveydenhuoltolain edellyttämiin tutkimuksiin toiselle paikkakunnalle, suorittaa työnantaja korvauksen matkakustannuksista.
4. Äkillinen hammassairaus
Äkillisen hammassairauden vaatiman hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
5. Määräaikaistarkastukset
Työterveysseurantaan kuuluvat tarkastukset suositellaan tehtäviksi kaikille 40 vuotta täyttäneille toimihenkilöille 3 - 5 vuoden välein työpaikalla laadittavan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti.

23 §

Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Toimihenkilön tulee ilmoittaa poissaolosta ja osoittaa vaadittaessa lääkärintodistuksella lapsen hoidon järjestämisen vaativan välttämättä vanhemman läsnäoloa. Lisäksi palkallisuuden edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai, että toimihenkilö on yksinhuoltaja.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

2. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta ja hautajaispäiväksi sekä lähiomaisen hautajaispäiväksi, jos kyseinen päivä olisi ollut toimihenkilön työpäivä.

Pöytäkirjamerkintä:

Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä toimihenkilön aviopuolisoa / avopuolisoa ja heidän kaikkia lapsiaan. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.

Lähiomaisella tarkoitetaan toimihenkilön ja hänen aviopuolisonsa/ avopuolisonsa vanhempia sekä toimihenkilön veljiä ja sisaria.

3. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli vihkimispäivä on hänen työpäivänsä.
4. Toimihenkilö saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään.
5. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
6. Jos toimihenkilö osallistuu reservin kertausharjoitukseen, maanpuolustuskursseille tai väestönsuojelulain mukaiseen koulutukseen, maksetaan hänelle palkka ja kertausharjoitusten osalta palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.
7. Toimihenkilön vuosilomaetuja ei vähennetä seuraavien poissaolojen vuoksi edellyttäen, että siitä on sovittu työnantajan kanssa
 - kunnanvaltuuston tai -hallituksen kokous
 - vaalilautakunnan kokous
 - toimihenkilöjärjestön päättävien elinten kokoukset hallituksen jäsenilläPuheenjohtajan palkkaa ei vähennetä keskusjärjestön hallituksen ja toimihenkilöjärjestön kokouspäiviltä niiden ollessa työpäiviä. Toimihenkilöjärjestön hallituksen jäsenten palkkaa ei vähennetä oman hallituksen kokouspäiviltä niiden ollessa työpäiviä (enintään 4 työpäivää / kalenterivuosi).

Työehtosopimuksen uudistamisneuvottelut ovat palkallisia työpäiviä kolmelle neuvottelijalle. (8 tuntia/työpäivä)

24 §

Perhevapaat

1. Toimihenkilön erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Äitiysvapaan ajalta suoritetaan täysi palkka kolmen kuukauden ajalta edellyttäen, että työsuhde on jatkunut kuusi kuukautta.

Työnantajalla, joka maksaa toimihenkilölle äitiysvapaan ajalta palkkaa, on oikeus saada tältä ajalta maksettava sairausvakuutuslain mukainen päiväraha tai maksettua palkkaa vastaava osuus siitä.

3. Milloin toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä aikana 3 kuukauden pituinen äitiyslomaan rinnastettava palkallinen loma.

25 §

Ruokailu

Seminologit

Matkakorvaukset, työpaikkaruokailu, ruoka- ja yöpymisrahat

1. Seminologille maksetaan ateriakorvauksena 7.00 € / työpäivä. Edellytyksenä ateriakorvauksen maksamiselle on, että se voidaan suorittaa verovaapaasti verohallinnon ohjeen mukaisesti. Verollisen korvauksen maksamisesta voidaan kuitenkin sopia paikallisesti.
2. Lomituksia tekevän seminologin yöpymisen tullessa kyseeseen, hankkii työnantaja hänelle kustannuksellaan asunnon. Jos asunnon hankkii seminologi itse, maksetaan hänelle yöpymisrahaa enintään 17 € tositetta vastaan kultakin yöpymiskerralta.
3. Komennusmatkojen osalta noudatetaan valtion virkamiehiä koskevaa matkustussääntöä.
4. Ulkomaille suoritettavan työmatkan matkakustannusten korvauksista ja päivärahasta sovitaan erikseen työnantajan ja seminologin välillä.

Asema-, toimisto-, maatalous- ja eläintenhoitotyöt

1. Toimihenkilölle korvataan matkakustannukset ja päivärahat valtion virkamiehiä koskevan matkustussäännön mukaan.
2. Työpaikkaruokailun järjestää työnantaja ja perii toimihenkilöltä enintään ateriaedun verotusarvoa vastaavan euromäärän.
3. Mikäli työpaikkaruokailuun ei asemilla ole viikonloppuisin mahdollisuutta, annetaan toimihenkilölle vastaava ruokailulipuke työpäivänä. Toimihenkilöltä peritään lipukkeesta verotusarvon mukainen korvaus.

26 § Toimistohuonekorvaus

Milloin toimihenkilö joutuu käyttämään asuntoaan toimeensa liittyvien tehtävien hoitamisessa, maksaa työnantaja kohtuullisen korvauksen vakiintuneen käytännön mukaisesti.

Toimistohuonekorvaus on 26 euroa.

27 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

28 § Suojavaatetus

Seminologit

Työnantaja hankkii toimihenkilöille tarkoituksenmukaisen työ- ja suojavaatetuksen vakiintuneen käytännön mukaisesti.

Asema-, maatalous- ja eläintenhoitotyöt

1. Milloin toimihenkilö joutuu käyttämään työssään syövyttäviä aineita, varataan hänelle tällaisessa työssä työnantajan toimesta suojapuvut, jalkineet ja käsiineet.
2. Milloin tehdään työtä tai käsitellään aineita, jotka edellyttävät hengityssuojaimien, kuulosuojaimien tai suojalasienvä käyttöö, on nämä annettava työnantajan toimesta. Annettuja suojavälineitä on työntekijä velvollinen käyttämään.
3. Työnantaja hankkii vakinaisessa työsuhteessa olevalle toimihenkilölle vuosittain työn edellyttämät enintään kaksi suojapukua, turvajalkineet, käsi- neet, jotka ovat toimihenkilön henkilökohtaisia niin kauan kuin työsuhte kestä. Suojavaatetuksen puhtaanapidosta sovitaan paikallisesti.
4. Ulkotyötä tekeväälle vakinaiselle toimihenkilölle työnantaja hankkii tarkoituk- senmukaisen sade- ja lämpövaatetuksen.

29 §

Työturvallisuus

1. Työtaturmien välttämiseksi työnantaja ryhtyy kaikkiin tarpeellisiin varo- toimiin.
2. Koneiden, laitteiden ja välineiden käytössä on ehdottomasti noudatettava niitä koskevia työturvallisuusohjeita. Jokainen toimihenkilö on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle käyttämässään työvälineissä havaitsemistaan vioista tai työympäristössään ilmenevistä puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.
3. Myrkyllisten aineiden (ruiskutteet, pölytteet yms.) käsittelyssä ja säilytyk- sessä on tarkoin noudatettava valmistajan antamia ohjeita.
4. Toimistotyössä työnantajan on kiinnitettävä erityisesti huomiota työolosuh- teiden ergonomisiin ratkaisuihin.

30 §

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Sopimus luottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta on tämän työehtosopi- muksen liitteenä. Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat palkkiot mainitaan luottamusmiessopimuksessa.

31 §

Jäsenmaksujen perintä

Mikäli toimihenkilö on antanut kirjallisen valtuutuksen, peritään ammattiyhdys- tyksen ja työttömyyskassan jäsenmaksut asianomaisen palkasta työnantajan toimesta. Perintä suoritetaan kerran kuukaudessa palkanmaksun yhteydessä. Perityt jäsenmaksut tilitetään toimihenkilöiden yhdistyksen ilmoittamalle pank- kitilille perintää seuraavan kuukauden 15. päivään mennessä.

32 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevissa erimielisyyksissä tulee pyrkiä nopeaan ratkaisuun. Neuvottelut tulee aloittaa ao. työnantajan ja työntekijöiden tai luottamusmiehen välillä.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen tai liittojen niin sopiessa välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

33 § Työrauhavelvoite

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

34 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus on voimassa 4.3.2022 – 31.1.2024.
2. Työehtosopimus jatkuu 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.
3. Jos vuoden 2023 palkantarkistuksista ei päästä allekirjoittaneiden välillä 15.12.2022 mennessä sopimukseen, kumpikin liitto voi irtisanoa uusitun työehtosopimuksen 31.12.2022 mennessä päättymään 31.1.2023.
4. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 4.3.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

MAATALOUSTOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN LIITTO ry

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettusopimus

SOPIMUS LUOTTAMUSMIEHESTÄ JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUSTA

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n keinosiemennysalalla toimivia jäseniä sekä niiden palveluksessa olevia toimihenkilöitä ja työntekijöitä (myöh. toimihenkilö), jotka kuuluvat jäsenenä tämän sopimuksen allekirjoittaneeseen työntekijäliittoon.

2 § Luottamusmies

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden valitsemaa luottamusmiestä.
2. Yritykseen luottamusmiehen valitsevat yrityksen palveluksessa olevat työehtosopimuksen piiriin kuuluvat allekirjoittaneeseen liittoon järjestäytyneet toimihenkilöt. Eri paikkakunnilla toimivista luottamusmiehistä joku voidaan nimetä pääluottamusmieheksi. Pääluottamusmiehen tehtävistä osapuolet voivat erikseen sopia.
3. Luottamusmiehelle voidaan valita varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan ja jolla on tänä aikana luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.
4. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tulee olla asianomaisen yrityksen palveluksessa oleva henkilö, joka kuuluu työehtosopimuksen soveltamispiiriin ja on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Luottamusmiehen tulee olla työehtosopimukseen sidotun liiton jäsen.

3 § Työsuojeluvaltuutettu

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat toimihenkilöt valitsevat keskuudestaan yrityskohtaisen työsuojeluvaltuutetun ja tälle I ja II varavaltuutetun, jotka toimivat varsinaisen työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä.

4 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun valitseminen

1. Luottamusmiehen vaali suoritetaan siten, että kaikilla järjestäytyneillä toimihenkilöillä on tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Työpaikalla järjestettävien vaalien vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Vaalin toimittamisesta huolehtivat lähinnä luottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan

mahdollinen varaluottamus mies. Vaalien toimittamiseen kulunut välttämätön aika luetaan luottamustehtäviin käytettäväksi ajaksi.

2. Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään sekä näiden eroamisesta tai erottamisesta tehtävästään ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle asianomainen ammattiyhdistys tai vastaava taikka toimihenkilöliitto.
3. Työsuojeluvaltuutetun vaali tulee toimihenkilöiden toimesta toimittaa siten, että siihen voivat osallistua kaikki työpaikalla työskentelevät toimihenkilöt.

5 §

Luottamusmiehen työsuhde

1. Ellei tästä sopimuksesta muuta johdu luottamus mies on työsuhteessaan työnantajaansa samassa asemassa kuin muutkin toimihenkilöt. Luottamus mies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä työpaikan järjestysmääräyksiä.
2. Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
3. Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen 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 yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on noudatettava sellaista järjestystä, että luottamus mies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammatiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa. Jos luottamus mies katsoo, että hänet on irtisanottu tai lomautettu vastoin edellä olevia määräyksiä, hänellä on oikeus vaatia asian selvittämistä järjestöjen välillä.
5. Muutoin ei luottamusmiehen työsopimusta irtisanota noudattamatta työ sopimuslain 7 luvun 10§:ssä edellytettyä toimihenkilöiden enemmistön suostumusta.
6. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työ sopimuslain nojalla sillä perusteella, että hän on rikkonut työ sopimuslakiin sisältyviä järjestysmääräyksiä. Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa sairauden johdosta työ sopimuslain purkuperusteillakaan noudattamatta työsuhteen päättämiseen irtisanomisajan pituista aikaa.
7. Luottamusmiehen työ sopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin toimihenkilöihin nähden.

8. Työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan luottamusmiehelle vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista. Luottamusmiehelle annettuun ilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Luottamusmiehelle annetusta ilmoituksesta työnantaja antaa tiedon myös asianomaiselle ammattiosastolle tai vastaavalle taikka työntekijäliitolle.
9. Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 § momentissa on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

1. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia asianomaiseen työehtosopimukseen sidottujen järjestäytyneiden toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.
2. Luottamusmies edustaa edellä mainittuja toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista ja yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

7 § Luottamusmiehen oikeus saada tietoja

1. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki erimielisyyden kohteena olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
2. Ao. luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen järjestäytyneitä toimihenkilöitä koskevat tiedot:
 - 2.1. Toimihenkilön suku- ja etunimet.
 - 2.2. Palvelukseen tuloaika uusista toimihenkilöistä sekä irtisanotuista ja lomautetuista toimihenkilöistä. Määräaikaisten työsuhteiden osalta ilmoitetaan työsuhteen sovittu kestoaika.
 - 2.3. Vaativuusryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

2.4. Yrityksen koko- ja osa-aikatoimihenkilöiden lukumäärä kaksi kertaa vuodessa. Tämä koskee myös puolen vuoden aikana työssä olleita erikseen työhön kutsuttavia tai muuta tilapäistä henkilöstöä.

3. Kohdissa 2.1 ja 2.3 tarkoitetut tiedot on luottamusmiehellä oikeus saada kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla solmituksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhhteessa olevista toimihenkilöistä. Uusien toimihenkilöiden osalta on luottamusmiehellä oikeus saada kohdissa 2.1-2.3 mainitut tiedot ainakin neljännesvuosittain.
4. Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.
5. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja sunnuntaityöstä, ylityöstä ja niistä maksetuista korotetuista palkoista laadittuun luetteloon.
6. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

8 §

Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

1. Mikäli luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä, heidän vaihtuvuutensa tai heidän työpisteittensä lukumäärä edellyttävät luottamusmiehen vapauttamista hänen varsinaisesta työstään luottamusmiestehtävien hoitamista varten voidaan sopia luottamusmiehelle myönnettävästä tilapäisestä tai säännöllisesti toistuvasta vapautuksesta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia työstä vapautuksen periaatteista ja määrästä.

2. Työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan siitä, milloin edellä 1. kappaleessa mainittu työstä vapautus annetaan. Tällöin tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnalliset edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

9 §

Henkilöstön edustajien säilytys- ja toimistotilat

Henkilöstön edustajilla on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville asiakirjoille ja toimistovälineille. Edustajilla on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta tehtäviensä hoitamiseen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Edustajilla on oikeus käyttää tavanomaisia toimistovälineitä tehtäviensä hoitamiseen.

10 §

Ansionmenetyksen korvaaminen ja palkkio

1. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan

edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

2. Jos luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella sovitaan paikallisesti lisäkorvauksesta. Tarvittaessa työehtosopimusosapuolet voivat sopia korvauksen perusteista ja määrästä.
3. Jos luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu työnantajan kanssa sovittujen tehtävien hoitamista varten tämän määräyksestä joutuu matkustamaan, suoritetaan hänelle matkakustannusten korvausta yrityksessä sovellettavan järjestelmän mukaisesti.
4. Palkkiot

Kuukausipalkkiot seuraavista tehtävistä ovat 1.5.2020 alkaen:

- pääluottamusmies (ei lisäksi erillistä lm-korvausta) 194 €
- luottamusmies
 - edustettavia 20 tai yli 82 €
 - edustettavia alle 20 58 €
- työsuojeluvaltuutettu (1 per yritys)
 - edustettavia 100 tai yli 194 €
 - edustettavia alle 100 82 €

11 § Henkilöstön edustajien koulutus

1. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuuksien mukaan varataan tilaisuus osallistua koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään edustajatehtävien hoitamisessa.
2. Koulutukseen osallistumisesta on sovittu liittojen välillä voimassa olevassa koulutussopimuksessa.

12 § Neuvottelujärjestys

1. Työn suorittamista ja sen teknillistä järjestelyä koskevissa kysymyksissä tulee toimihenkilön kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.
2. Palkkausta ja muita työsuhteen ehtoja koskevat erimielisyydet on selvitettävä paikallisesti työnantajan tai tämän edustajan ja luottamusmiehen tai toimihenkilön itsensä välillä.
3. Paikalliset neuvottelut on syytä aloittaa ja käydä ilman aiheetonta viivytystä.

4. Paikallisissa neuvotteluissa on laadittava muistio, jos jompikumpi osapuolista sitä pyytää. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle.
5. Ellei syntynyttä erimielisyyttä saada ratkaistuksi yrityksessä paikallisissa neuvotteluissa, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.
6. Liitot pitävät suotavana, että luottamusmiehelle ilmoitetaan, ellei työnantaja itse hoida neuvotteluja luottamusmiehen kanssa, työnantajan edustaja sekä hänen toimialueensa ja toimivaltansa, jos se on alueellisesti tai henkilöstöasioiden osalta rajattu tiettyihin asiaryhmiin.
7. 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.

13 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 4.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 4. päivänä maaliskuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

Tuomas Aarto

Minna Ääri

MAATALOUSTOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN LIITTO ry

Piritta Hakala

Pentti Ekola

Koulutussopimus

1 § Koulutustyöryhmä

Sopimuksen tarkoittaman ammattiyhdistyskoulutuksen toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin osapuoli nimeävät kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy kurssit kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Koulutustyöryhmälle annetaan ennen kurssin hyväksymispäätöstä selvitys kurssin opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta, kohderyhmästä, osallistujista ja muista koulutustyöryhmän mahdollisesti pyytämistä tiedoista. Kurssin hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutus-tarve. Hyväksymällä kurssilla koulutustyöryhmällä on mahdollisuus seurata opetusta.

Liitot tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintasopimusten edellyttämä yhteinen koulutus annetaan yleensä työpaikkakohtaisesti. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti yhteistyöelimessä tai ellei sellaista ole työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 2 §:n mukainen koulutus.

4 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväille kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yhteisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamusmiehelle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua. Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojelualtuutettuihin.

2. Korvaukset

Luottamusmies, työsuojelualtuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille, koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pitemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pitemmältä ajalta.

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

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistysten tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 toimihenkilöä ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa vähintään 50 jäsentä.

5 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1998 ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 10. päivänä joulukuuta 2002

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

MAATALOUSTOIMIHENKILÖJÄRJESTÖJEN LIITTO ry

Työehtosopimuksen liitteet

Liite 1 Taulukkopalkat ja vaativuusryhmittelyt (päivitetään)

Liite 2 Suositus keinosiemennysalan toimihenkilön arviointilomakkeeksi 2018

Liite 3 Palkkausjärjestelmien kehittämistä koskevat yleiset periaatteet

Vaativuusryhmittely

- Vr I
Aloitteleva toimihenkilö, jolla ei ole tehtävään vaadittavaa koulutusta.
Tässä tehtäväryhmässä toimihenkilö on yhden vuoden.
Pöytäkirjamerkintä: Yhden vuoden määräaika lasketaan tehtävässä oloajasta riippumatta työnantajasta. Mikäli ko. määräaika koostuu useista osista, niin yhden vuoden määräajan tulee täytyä neljän kalenterivuoden aikana.
Seminologiharjoittelijoiden palkkataso on 1.10.2010 alkaen vaativuusryhmä I (Vr I).
Asema- ja toimistoharjoittelija, joilla ei ole päättökoetta, vaativuusryhmä on Vr I– 15%.
- Vr II
Alan ammattitutkinnon omaava toimihenkilö
Tutkinnon suorittanut seminologi ensimmäisen työvuoden ajan.
Eläintenhoitaja, laboratoriotyöntekijä, maatilamies ja toimistotekijä, jolla on alan koulutus tai vuoden työkokemus tehtävässään.
- Vr III
Alan ammattitutkinnon omaava toimihenkilö, jonka tehtävät ovat vaativia ja vastuullisia.
Seminologi ensimmäisen työvuoden jälkeen.
Eläintenhoitaja, laboratoriotyöntekijä, maatilamies ja toimistotekijä, jonka tehtävät ovat vastuullisempia kuin edellisessä ryhmässä.
- Vr IV
Alan ammattitutkinnon omaava toimihenkilö, jonka tehtävät ovat laajat ja vastuulliset sekä edellyttävät erityiskoulutusta. Vaativuusryhmä määräytyy työtehtävien perusteella (seminologin perustyö + 1 erikoistyö), joita ovat esim. hedelmällisyysneuvontaseminologin työ, alkionsiirto, vastuu atk-asioista, kuorma-auton kuljetus, eläin- ja typpiauton kuljetus, laaja taloushallinto.

Erityisosaamista on myös oppisopimuksella opiskelevan henkilön opastaminen ammattiin. Ajalta, kun tällainen oppilas kulkee seminologin mukana käytännön työssä, seminologille maksetaan vaativuusryhmä IV mukaista peruspalkkaa. Asia on sovittava etukäteen. Seminologin perehdyttäminen on vakiintunut seminologin työtehtävä, jolla ei ole palkkavaikutusta.
- Vr V
Alan ammattitutkinnon omaava toimihenkilö, jonka tehtävät ovat erittäin vastuullisia ja edellyttävät laajaa ja moninaista osaamista. Vaativuusryhmä määräytyy työtehtävien perusteella (seminologin perustyö + 2 erikoistyötä), joita ovat esim. mikroskopioiva alkionsiirtoseminologi, ultraava hedelmällisyysneuvontaseminologi, yhdistelmätyötä tekevä seminologi (jalostussuunnittelu + siemennys).

- Vr V (B)
Alan ammattitutkinnon omaava toimihenkilö, jonka tehtävät ovat erittäin vastuullisia ja edellyttävät usealla eri alueella laajaa ja moninaista osaamista. Vaativuusryhmä määräytyy työtehtävien perusteella (seminologin perustyö + 3 erikoistyötä).
- Vr VI
Alan ammattitutkinnon omaava toimihenkilö, jolta edellytetään kokemusta ammatissa sekä jonka tehtävät edellyttävät erityiskouluttautumista sekä tehtävät ovat laajoja ja erittäin vastuullisia. Tehtävään liittyy esimies-/talousvastuu

Palkat

Taulukkopalkat 1.5.2022 lukien

I Ryhmä	1 752,30
II Ryhmä	1 819,16
III Ryhmä	1 881,96
IV Ryhmä	2 000,96
V Ryhmä	2 079,51
V B Ryhmä	2 142,29
VI Ryhmä	2 165,21

SEMINOLOGIEN HELI-OSAN ARVIOINTIKRITEERIT VUODELLE 2018

1 AMMATTITAITO/ OSAAMINEN

1.1.	Tietojen ja taitojen laajuus/ monialaisuus
1.2.	Asiantuntemuksen syvyys/ asiantuntijuuden taso sekä suoriutuminen erikoistilanteissa
1.3.	Omaan työnkuvaan liittyvä työvälineiden ja menetelmien hallinta (myös atk -ohjelmat, asvoilla myyntiraportit)
1.4.	Oman osaamisen kehittäminen, ammattitaidon pitäminen ajan tasalla

2 VUOROVAIKUTUS/ YHTEISTYÖ

2.1.	Asiakaspalvelutaito (sisäinen ja ulkoinen)
2.2.	Tiedon jakaminen, työtovereiden avustaminen ja tukeminen yksilönä
2.3.	Positiivinen vaikuttaminen ja yhteishengen rakentaminen työyhteisössä
2.4.	Alaistaidot, rakentava yhteistyö, arvostava käytös työnantajaa, esimiestä ja työkavereita kohtaan
2.5.	Kehitysideoiden esiin tuominen, taito antaa ja vastaanottaa palautetta

3 LAATU/ VASTUUNTUNTO

3.1.	Työn laatu, um -indeksi, asva-raportit, kontaktoinnit
3.2.	Aikatauluissa pysyminen, töiden suorittaminen ajallaan (esim. annostilaukset)
3.3.	Sovittujen tai tehtäväksi annettujen asioiden toteuttaminen
3.4.	Oma-aloitteisuus/itseohjautuvuus. Työajan seurannan asianmukainen toteutus
3.5.	Yhteisvastuullisuus, jälkilausten vastaanotto, asiakkailta tulleiden asioiden huolehtiminen edelleen, joustavuus
3.6.	Työvälineistä huolehtiminen; auto, siemennysalkku, vaatteet, ohjelmien päivitys, säiliön sisältö

4 TULOKSELLISUUS

4.1.	Tavoitteiden saavuttaminen, aluetiimin tavoitteet (Tiimitilasto; Vihreä = 4, keltainen = 2, punainen = 1)
4.2.	Optimoinnin ylittävät ajokilometrit
4.3.	Kustannustehokkuus, tarviketilaukset, järkevä ajankäytön hallinta, taloudellinen tapa toimia
4.4.	Oman työprosessin hallinta, suunnitelmallisuus
4.5.	Vaikuttaminen työyhteisön toimintaan, kehittäminen, tuloksellisuus, asiakkuuksien saaminen

Yrityksen yleisen ja toimintayksikkökohtaisen palkkapolitiikan tavoitteena on oikeudenmukainen palkkaus kaikkien yrityksen palkansaajien ja palkansaajaryhmien osalta. Palkkapolitiikan tulee tukea toimintayksiköiden tuloksellista toimintaa ja johtamista aikaansaamalla ja ylläpitämällä tuottavuutta edistävät, oikeudenmukaiset ja kannustavat palkkasuhteet. Palkkapolitiikkaa toteutetaan ottaen huomioon palvelussuhteen ehtojen kokonaisuus.

Jotta palkkapolitiikan tavoitteet erilaisissa toimintayksiköissä voidaan asianmukaisella tavalla saavuttaa, on vanha jäykkä ja toisiin lähtökohtiin perustuva virkapalkkaperusteinen järjestelmä uudistettava ja korvattava toimintayksiköiden tarpeisiin soveltuvalla uudella palkkausjärjestelmällä.

Palkkausjärjestelmien kehittämisen yhteydessä selvitetään ne tekijät, jotka otetaan huomioon työtehtävien vaativuutta arvioitaessa sekä niiden painotukset ja miten henkilökohtaiset tekijät vaikuttavat palkkaukseen.

Palkkaus on kaikissa tehtävissä vastike tehdystä työstä ja sen tasoon vaikuttavat toiminnan tulokset. Samanarvoisista töistä maksetaan samaa palkkaa. Tämän toteuttamista edistää parhaiten palkkausten porrastuksen perustuminen työn vaativuuteen, henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen sekä työyhteisön yhteiseen kokonaistulokseen.

Palkkaukset porrastetaan työn vaativuuden perusteella. Työn vaativuuden määrittelyn perusteina ovat työn tekijälleen asettamat vaatimukset sekä sen suhteellinen arvo verrattuna muihin töihin ja toiminnan tuloksiin.

Työstä maksettava palkkaus riippuu myös henkilön työsuorituksesta ja pätevyydestä. Samalla työn vaativuustasolla paremman työsuorituksen tulee johdonmukaisesti johtaa parempaan palkkaukseen.

Toimintayksikölle asetetun tulostavoitteen ylittäminen tulisi palkita erikseen maksettavalla tulospalkkiolla.

Palkkapolitiikan toteuttamisessa on pyrittävä myös ottamaan huomioon palkkauksen oikea taso suhteessa yleisiin työmarkkinoihin eri aloilla ja paikkakunnilla ja yleisiin palkkausperusteisiin.

Palkkausjärjestelmien kehittämistä ja käyttöönottoa koskevien yleisten periaatteiden mukaisesti uudistustyön tulee tapahtua siten, että siihen sitoutuvat sekä johto että henkilöstö. Näin ollen palkkausjärjestelmän kehittämisen tulee tapahtua yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Henkilöstön tulee tietää palkkausjärjestelmän perusteet, joten uuden palkkausjärjestelmän informointiin on kiinnitettävä riittävästi huomiota. Palkkausjärjestelmän perusteiden ajan tasalla pitäminen edellyttää paikallistason osapuolten välisen yrityskohtaisen seurannan ja ylläpidon järjestämistä.

Huom: Tämä liite ei ole työehtosopimuksen osa

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Maataloustoimihenkilöjärjestöjen liitto ry

Ammattiliitto Pro
Työpajankatu 13 A, 00580 Helsinki
PL 183, 00581 Helsinki
Puhelin 09 172 731