

Palvelualojen työnantajat PALTA ry  
Maataloustoimihenkilöjärjestöjen Liitto MTJL ry

## NEUVOTTELUTULOS

### SEMINOLOGIEIN JA KEINOSIEMENNYSASEMIEN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika	2.4.2020	
Paikka	Etäyhteydellä	
Läsnä	Maarit Leppänen, Palta	Niko Simola, Pro
	Vesa Nyyssölä, Palta	Pentti Ekola, Pro
	Antti Latva-Rasku	Tapio Tommila, MTJL
	Marja Eskelinen	Piritta Hakala, MTJL
		Satu Kilponen, MTJL

Sopimusosapuolten välillä on saavutettu työehtosopimuksen uudistamista koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöstään seuraava:

#### 1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun liittojen hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä. Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2022. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole irtisanottu.

#### 2 Palkankorotukset vuosina 2020 ja 2021

##### Vuosi 2020

Palkkaratkaisusta (toteutustapa, ajankohta ja suuruus) sovitaan paikallisesti viimeistään 30.4.2020 mennessä. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen tai sen puuttuessa luottamusmiehen kanssa. Neuvottelijoille tulee hyvissä ajoin ennen neuvotteluja antaa tarvittavat ja riittävät tiedot neuvottelujen käymiseksi.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saada neuvoteltua, toteutetaan korotukset alla kuvatulla tavalla:

Palkkoja korotetaan 1.5.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,0 prosenttiyksikköä suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,3 prosenttiyksikköä yrityskohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla. Yrityskohtaisena jaettavan erän suuruus lasketaan toimihenkilöiden joulukuun 2019 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Vuosi 2021

Palkkaratkaisusta (toteutustapa, ajankohta ja suuruus) sovitaan paikallisesti viimeistään 31.3.2021 mennessä. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen tai sen puuttuessa luottamusmiehen kanssa. Neuvottelijoille tulee hyvissä ajoin ennen neuvotteluja antaa tarvittavat ja riittävät tiedot neuvottelujen käymiseksi.

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saada neuvoteltua, toteutetaan korotukset alla kuvatulla tavalla:

Palkkoja korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,3 prosenttiyksikköä suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,7 prosenttiyksikköä yrityskohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla. Yrityskohtaisena jaettavan erän suuruus lasketaan toimihenkilöiden joulukuun 2020 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus ja jakoperusteet tulee selvittää pääluottamusmiehelle ennen erän käyttöönottoa. Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, työnantajan on tehtävä vastaava selvitys koko henkilöstölle. Jos erää ei edellä mainitulla tavalla jaeta tai erän käytöstä ei työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sovita toisin, jaetaan se yleiskorotuksena. Pääluottamusmiehen puuttuessa selvitys voidaan antaa myös luottamusmiehelle. Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen, työssä suoriutumisen ja tehtävän vaativuuden tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen verran edellä mainittuina korotusajankohtina.

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 3,3 % 1.5.2020 lukien.

Euromääräisiä lisiä ei koroteta sopimuskauden aikana.

### 3 Tekstimuutokset

#### 3.1 Tehdään 8 §:ään uusi 2. kohta, joka kuuluu seuraavasti:

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

#### 3.2 Muutetaan 8 §:n voimassa oleva 2. kohta ensin uudeksi 3. kohdaksi ja sen jälkeen ensimmäistä alakohtaa seuraavasti (poisto yliviivattu, lisäys alleviivattu):

Viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 42 viikon kuuden kuukauden ajanjakson aikana. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 9 tuntia vuorokaudessa. ~~Tasointaminen tulee, mikäli mahdollista suorittaa tasointajaksen jälkimmäisen puoliskon aikana.~~

[...]

#### 3.3 8 §:n kohtanumerointi muuttuu yllä olevan pohjalta.

#### 3.4 Korvataan 8 a § seuraavalla määräyksellä:

Paikallisesti voidaan sopia vuosittaisen työajan pidentämisestä enintään 24:lla 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 työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi. Tältä ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava yksinkertainen (ns. yksi yhteen) tuntipalkka. Lisätyönteja ei saa sijoittaa sunnuntaille, arkipyhälle eikä arkipyhäviikon lauantaille.

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

### 3.5 Muutetaan 12 § seuraavasti:

~~Työaika on järjestettävä niin, että toimihenkilö saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen.~~

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.

### 3.6 Muutetaan 15 §:ää niin, että jatkossa juhannusaattona tehdystä työstä maksettava korotus alennetaan 100:sta %:sta 50:een %:iin.

### 3.7 Selviytymislauseke allekirjoituspöytäkirjaan

Mikäli yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa luottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista.

Sopimus tehdään enintään 10 kuukauden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

#### 4. Koronajoustot

Osapuolet toteavat, että alalla on tullut voimaan koronaviruksen aiheuttaman taloudellisen kriisin vuoksi säädetyt lainsäädäntömuutokset niiden voimassaoloajaksi.