



Palkanmaksu

Pvm



Työehtojen soveltaminen työsuhteessa

Työnantaja/esimies on se henkilö, joka vastaa työehtojen tuntemisesta ja niiden oikeasta soveltamisesta.

Työnantajalla on tulkintaetuoikeus.

Työnantaja ei voi vedota tietämättömyyteen.

Muistakaa rekrytointivaiheessa: välitysmaksukielto! Turvallisen rekrytoinnin tarkistuslista esillä!

- Tarkkaile varoitusmerkkejä, puhu asiasta perehdytyksessä
- Tiedotustilaisuus näistä asioista, muistio siitä
- Jos mahdollista, selvitä kenelle on maksettu ja missä henkilö on. Tee sen jälkeen ilmoitus AVI:lle tai/ja poliisille. Tällä tavalla turvaa oman asemansa työnantajana.



Rekrytointimaksut kiellettyjä

Työnantaja ei saa periä työntekijältä maksua

- rekrytoinnista
- työhön perehdytyksestä
- Suomeen ja Suomesta pois matkustamiseen liittyvistä palveluista
- korkoa mahdollisesta työntekijän matkakulujen rahoittamisesta.

Työnantajan velvollisuutena on tiedottaa työntekijälle, että mikään taho ei saa periä työntekijältä edellä mainittuja maksuja.

Palkkaus

Palkka koostuu väh. kahdesta osasta:

a) työn vaativuuden perusteella määräytyvästä vaativuusryhmän palkasta

- 5 vaativuusryhmää
- vaativuuden arviointi tapahtuu työpaikalla
- pääasiallisten työtehtävien perusteella

b) työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella määräytyvästä ammattitaitolisästä

- työnantaja määrittää

Mahdollisesti vielä kolmannelta osalta:

c) yrityskohtainen palkkaliukuma

Lisäksi voi olla urakkapalkka, suorituspalkka, tulos- ja voittopalkkioita sekä yrityskohtaisia lisiä.

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





Mihin palkkaus perustuu työehtosopimuksissa?

Mitä/millaista työtä työntekijä suorittaa?

- Kaikki työt eivät ole samanlaisia
- Työn vaativuus, työn sisältö

Miten työntekijä työnsä suorittaa?

- Kaikki työntekijät eivät ole samanlaisia
- Työntekijän pätevyys työssään, työn tuloksellisuus

Vaativammasta työstä parempi palkka kuin vähemmän vaativasta ja hyvästä työsuorituksesta parempi palkka kuin välttävästä.



Vaativuusryhmittely

Työpaikalla tehtävät työt sijoitetaan niiden vaativuuden perusteella vaativuusryhmiin.

Vaativuusryhmittely tehdään työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai edustajien kanssa paikallisesti sovitulla kokoonpanolla.

Työnantaja **dokumentoi** tehdyn vaativuusryhmittelyn ja esittää sen työntekijälle hänen toiveestaan.

Työntekijälle on ilmoitettava **kirjallisesti** hänen tekemänsä työnsä vaativuusryhmä

Vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä 1

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

Soveltamisohje: Tehtävät ovat luonteeltaan yksinkertaisia, samansisältöisinä toistuvia, annettujen ohjeiden mukaisesti suoritettuja avustavia tai yhden selkeän päätehtävän töitä. Tehtävästä suoriutuu *kuka tahansa* yritykseen palkattu uusi työntekijä lyhyen perehdyttämisen jälkeen.

Vaativuusryhmä 2

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

Soveltamisohje: Vaativuusryhmä 2:n tehtäväkokonaisuus voi olla moninainen. Työ sisältää myös muita kuin avustavia tehtäviä. Töistä suoriutuu aiempaa alan kokemusta omaava työntekijä tai suurin osa työntekijöistä perehdyttämisen jälkeen.

Vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä 3

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

Soveltamisohje: Tehtävät koostuvat *itsenäisesti* suoritettavasta työkokonaisuudesta, josta *suoriutuminen vaatii* alan koulutusta tai kokemusta.

Vaativuusryhmä 4

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

Soveltamisohje: Vaativuusryhmä 4:n töissä käytetään säännöllisesti *omaa harkintaa ja päätöksentekoa*. Työtehtävistä suoriutuminen edellyttää pitkää kokemusta alalta tai erityisosaamista.

Vaativuusryhmä 5

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

Soveltamisohje: Työtehtävät ovat tyypillisesti *työnjohdollisia tai asiantuntijatehtäviä*.



Vaativuusryhmän määrittely

työntekijän suorittaman työn vaativuusryhmän määrittäminen tekee työnantaja tai tämän edustaja ja asianomainen työntekijä

arvioidaan työtä, ei työntekijää

sijoitetaan työpaikan työt tes:n vaativuusryhmiin

työntekijä sijoitetaan vaativuusryhmään pääasiallisten työtehtäviensä perusteella, ei maksettavan palkan perusteella

työntekijän vaativuusryhmä muutetaan vain mikäli työn vaativuus (työtehtävä) muuttuu, ei muulla perusteella

Maaseutuelinkeinot ja puutarha-ala

palkkataulukko 1.5.2025–30.4.2026

Vaativuusryhmä	euroa/tunti	Ammattitaitolisän vähimmäistaso (4 %) euroa/tunti	Taulukkopalkka sis. ammattitaitolisän (4 %) euroa/tunti
1	9,87	0,39	10,26
2	10,30	0,41	10,71
3	10,79	0,43	11,22
4	11,30	0,45	11,75
5	11,82	0,47	12,29



Ammattitaitolisä

Työnantajan velvollisuus määritellä ammattitaitolisäjärjestelmä, josta käy ilmi

- 1) ammattitaitolisän perusteet***
- 2) kriteeristö ammattitaitolisän nostamiselle***
- 3) porrastus ammattitaidon kehittymisen mukaan***
- 4) ammattitaitolisän määrä***

Ammattitaitolisä sisältyy vain aikapalkkaan, eikä vaikuta urakkataksaan, koska urakkataksa on kaikille sama.

Ammattitaitolisän määrittely

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 vaativuusryhmässä huomioon otettuihin ja jota voidaan hyödyntää työtehtävissä

Ammattitaitolisä

työnantajalla on velvollisuus määritellä ammattitaitolisä

työnantaja valitsee yrityskohtaiset perusteet
(esim. työn määrä, työn laatu, asiakaspalvelu, taloudellisuus)

työnantaja laatii työpaikalle sopivan järjestelmän

maaseutu ja **puutarha**: 4–30 % taso vaativuusryhmän palkasta;
viher: 5–30 %; **turkis**: väh. 3 %

maaseutu, **puutarha**, **turkis**: määriteltävä viimeistään, kun
työsuhde on kestänyt 10 kk

viher: 4 kk

(Mikäli ensimmäinen työsopimus on enintään 5 kk, ei tarvitse määritellä määräajan
kuluessa. Tällöin kuitenkin välittömästi seuraavan työkauden alkaessa)

Ammattitaitolisä

huomioidaan myös aiempi työkokemus

määritellään euroissa/senteissä

määräytymisperusteet on selvitettävä työntekijälle
kirjallisesti työsuhteen alussa ja kun palkka muuttuu

tarkoitus motivoida parempaan työsuoritukseen

tarkistetaan, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat tai
ammattitaitolisän määrittelyn perusteet sitä edellyttävät,
**kuitenkin vähintään joka 2. kalenterivuoden aikana (ei
henkilökohtaista seurantaa)**

perehdyttäjän tai työpaikkaohjaajan tehtävä vaikuttaa
työntekijän vaativuusryhmän määrittelyyn korottavasti

Ammattitaitolisä

Mikäli uusi työnantaja ei laadi työpaikkakohtaista järjestelmää tai vanha työnantaja ei ollut laatinut ennen 1.9.2022:

- **on ammattitaitolisän vähimmäistaso 5 %, viher 6%, turkis 4 %**

- **tulee ammattitaitolisää korottaa suoritetusta alan ammatti- ja erikoisammattitutkinnosta pysyvästi vähintään + 1 % per tutkinto**

- **tulee ammattitaitolisää korottaa vähintään + 1 % joka 3. palvelusvuoden alkaessa (henkilökohtainen seuranta)**

aiemmat työsuhteet samalla työnantajalla huomioidaan yhteenlaskettuina palvelusvuosia laskettaessa.

ammattitaitolisän korottaminen joka 3. palvelusvuoden alkaessa tuli sovellettavaksi 1.9.2022 alkaen niiden henkilöiden kohdalla, joiden työsuhteessa 2 vuoden määräaika on täyttynyt tai täyttyy. Eli kaikille jotka 1.9.2022 olivat olleet työsuhteessa 2 vuotta!

Esim. Ei järjestelmää = A on ollut töissä kevästä 2020 asti -> atl perustaso 5 % + 1 %, eli 6 % alkaen 1.9.2022. Ellei tämänkään jälkeen luoda atl-järjestelmää, atl nousee 1 prosentilla seuraavan kerran 1.9.2024



Yleiskorotus

Yleiskorotus annetaan kaikille työntekijöille, jotka korotusajankohtana ovat työsuhteessa.

Palkankorotus toteutetaan senteissä, ei prosenteissa.

Henkilökohtaisen palkan osuudet avataan työntekijälle kirjallisesti jokaisen yleiskorotuksen yhteydessä.



Yleiskorotuksen ajankohta

1

Esimerkkejä:

- Palkanmaksukausi on 20.4.–19.5.2025.
Yleiskorotus maksetaan jo kyseiseltä palkanmaksukaudelta 20.4. lähtien.
- Palkanmaksukausi on 15.4.–14.5.2025.
Yleiskorotus maksetaan vasta seuraavalta palkanmaksukaudelta 15.5. lähtien.

Yleiskorotukset 2025–2027

Maaseutu ja puutarha

26 senttiä/tunti v. 2025

31 senttiä/tunti v. 2026

27 senttiä/tunti v. 2027

Viher

31 senttiä/tunti v. 2025

36 senttiä/tunti v. 2026

31 senttiä/tunti v. 2027

Turkis

27 senttiä/tunti v. 2025

32 senttiä/tunti v. 2026

28 senttiä/tunti v. 2027

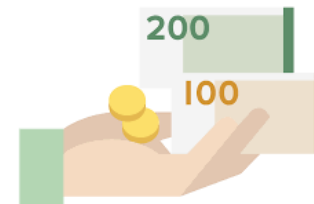
Palkkalaskelma



Työntekijälle on annettava vähintään kerran kuukaudessa työsopimuslain tarkoittama palkkalaskelma, josta käyvät ilmi työtuntien ja ansion määrä sekä palkan määräytymisen perusteet lisineen eriteltyinä.

Sopimusosapuolet suosittelevat, että palkkalaskelmasta käyvät ilmi myös kertyneet vuosilomapäivät, työajan lyhennysvapaat sekä työaikapankkitunnit

Palkanmaksu



palkanmaksukausi: 2 viikkoa tai kuukausi, sovitaan työsopimuksessa

maksetaan työntekijän pankkitilille, käteismaksu vain pakottavasta syystä ja siitä oltava kuitti

palkan laskenta-aika 8 työpäivää

työntekijälle palkkalaskelma (työtuntien ja ansion määrä, palkan määräytymisen perusteet ja lisät eriteltyinä)

lisiä ei voida sisällyttää peruspalkkaan

rahapalkan lisäksi huomioitava mahdolliset luontoisedut

Loppupalkka maasta poistuvalla työntekijällä

- Loppupalkka on maksettava niin pian kuin mahdollista.
- Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättyessä loppupalkka voidaan maksaa työntekijän seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä. Määräaikaisissa työsuhteissa loppupalkka on kuitenkin maksettava viimeistään 5 työpäivän kuluessa.

UUTTA:

- Jos maasta poistuva kausityöntekijä **viimeistään kaksi viikkoa ennen työsuhteen sovittua päättymistä** esittää työnantajalle tiedon matkalipusta, jonka lähtöpäivä sijoittuu lopputilin maksamista varten varattuun 5 työpäivän ajanjaksoon, työnantaja on velvollinen maksamaan loppupalkan **ennen lähtöä**.
- Matkalipun esittämisen jälkeen, työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa määräaikaisen työsopimuksen kestoa.

Kiitos

