

Elintarviketeollisuusliitto ry
Meijerialan Ammattilaiset MVL ry

NEUVOTTELUTULOS MEIJEREIDEN ERIKOISKOULUTUKSEN SAANEIDEN JA TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Aika: 26.3.2025

Paikka: Elintarviketeollisuusliitto ry, Helsinki

| | | |
|--------|---------------------------------------|---|
| Läsnä: | Elintarviketeollisuusliitto ry | Meijerialan Ammattilaiset MVL ry |
| | Anne Somer | Markku Salomaa |
| | Maarit Leppänen | Ilona Snellman |
| | Samuli Nissilä | Johanna Kaihua |
| | | Katja Kuosmanen |
| | | Hanna Anttila |

Osapuolina olevat liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi seuraavin ehdoin:

1 § Sopimuskausi

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2025 lähtien 31.3.2028 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä elintarviketeollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.1.2027 toiselle sopijaosapuolelle.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa tämän työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi työehtosopimus on allekirjoitettu tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.4.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 4.4.2023–31.3.2025 allekirjoitetun sopimuksen.

Voimaantulo

Neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2025.

2 § Palkkaratkaisu 2025

Paikallinen palkkaratkaisu

Ensisijaisesti palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti ottaen huomioon muun muassa yrityksen talous-, tilauskanta-, työllisyys- ja kustannuskilpailukykytilanne. Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tilanteeseen ja tarpeisiin sopiva palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja tuottavuuden kehittämistä työpaikalla. Neuvottelujen käymiseksi luottamusmiehelle on tarkoituksenmukaista toimittaa etukäteen tiedot yrityksen tilanteesta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 16.5.2025 mennessä, ellei paikallisesti sovita neuvotteluajan pidentämisestä. Sopimus paikallisesta palkkaratkaisusta on tehtävä kirjallisesti. Neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistukset 2025, ellei ole sovittu paikallisesta palkkaratkaisusta

Sopimuspalkkaiset:

Yleiskorotus

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisena eränä 0,5 % laskettuna toimihenkilöiden maaliskuun 2025 palkkasummasta. Palkkasummassa huomioidaan kuukausipalkat luontoisetuineen. Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, mahdollistaa palkkoihin muodostuneiden vinoumien oikaisua ja tukea yrityksen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen toteutumista.

Erän jako selvitetään ennen sen käyttöä luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaiseuromäärän ja selvittää, miten korotukset tullaan kohdentamaan. Jos selvitystä ei anneta ennen erän käyttöönottoa, se jaetaan yleiskorotuksena. Selvityksen antamisessa on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Meipake-palkkausjärjestelmän piirissä olevat:

Yleiskorotus

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,6 % suuruisella yleiskorotuksella. Pisteiden hintaa korotetaan 2,6 %.

3 § Palkkaratkaisu 2026

Paikallinen palkkaratkaisu

Ensisijaisesti palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti ottaen huomioon muun muassa yrityksen talous-, tilauskanta-, työllisyys- ja kustannuskilpailukytilanne. Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tilanteeseen ja tarpeisiin sopiva palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja tuottavuuden kehittämistä työpaikalla. Neuvottelujen käymiseksi luottamusmiehelle on tarkoituksenmukaista toimittaa etukäteen tiedot yrityksen tilanteesta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 18.9.2026 mennessä, ellei paikallisesti sovita neuvotteluajan pidentämisestä. Sopimus paikallisesta palkkaratkaisusta on tehtävä kirjallisesti. Neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistukset 2026, ellei ole sovittu paikallisesta palkkaratkaisusta

Sopimuspalkkaiset:

Yleiskorotus

1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisena eränä 0,6 % lasketuna toimihenkilöiden elokuun 2026 palkkasummasta. Palkkasummassa huomioidaan kuukausipalkat luontoisetuineen. Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, mahdollistaa palkkoihin muodostuneiden vinoumien oikaisua ja tukea yrityksen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen toteutumista.

Erän jako selvitetään ennen sen käyttöä luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaiseuromäärän ja selvittää, miten korotukset tullaan kohdentamaan. Jos selvitystä ei anneta ennen erän käyttöönottoa, se jaetaan yleiskorotuksena. Selvityksen antamisessa on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Meipake-palkkausjärjestelmän piirissä olevat:

Yleiskorotus

1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella. Pisteiden hintaa korotetaan 2,2 % suuruisella yleiskorotuksella.

Toimipaikkakohtainen erä:

Lisäksi 1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään toimipaikkakohtaisena eränä 0,6 % laskettuna toimihenkilöiden elokuun 2026 palkkasummasta. Palkkasummassa huomioidaan kuukausipalkat luontoisetuineen. Toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta ja tukea yrityksen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen toteutumista. Työnantaja kohdentaa toimipaikkakohtaisen erän palkkausjärjestelmän henkilökohtaiset pisteet -kohtaan.

Erän jako selvitetään ennen sen käyttöä luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaiseuromäärän ja selvittää, miten korotukset tullaan kohdentamaan. Jos selvitystä ei anneta ennen erän käyttöönottoa, se jaetaan yleiskorotuksena. Selvityksen antamisessa on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

4 § Palkkaratkaisu 2027

Paikallinen palkkaratkaisu

Ensisijaisesti palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti ottaen huomioon muun muassa yrityksen talous-, tilauskanta-, työllisyys- ja kustannuskilpailukytilanne. Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tilanteeseen ja tarpeisiin sopiva palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja tuottavuuden kehittämistä työpaikalla. Neuvottelujen käymiseksi luottamusmiehelle on tarkoituksenmukaista toimittaa etukäteen tiedot yrityksen tilanteesta.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovitaan palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa 14.5.2027 mennessä, ellei paikallisesti sovita neuvotteluajan pidentämisestä. Sopimus paikallisesta palkkaratkaisusta on tehtävä kirjallisesti. Neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistukset 2027, ellei ole sovittu paikallisesta palkkaratkaisusta

Sopimuspalkkaiset:

Yleiskorotus

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisena eränä 0,4 % lasketuna toimihenkilöiden maaliskuun 2027 palkkasummasta. Palkkasummassa huomioidaan kuu-kausipalkat luontoisetuineen. Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, mahdollistaa palkkoihin muodostuneiden vinoumien oikaisua ja tukea yrityksen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen toteutumista.

Erän jako selvitetään ennen sen käyttöä luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaiseuro- määrän ja selvittää, miten korotukset tullaan kohdentamaan. Jos selvitystä ei anneta ennen erän käyttöönottoa, se jaetaan yleiskorotuksena. Selvityksen antamisessa on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Meipake-palkkausjärjestelmän piirissä olevat:

Yleiskorotus

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toimihenkilöiden palkkoja korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella. Pisteiden hintaa korotetaan 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella.

Toimipaikkakohtainen erä

Lisäksi 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään toimipaikkakohtaisena eränä 0,4 % laskettuna toimihenkilöiden maaliskuun 2027 palkkasummasta. Palkkasummassa huomioidaan kuukausipalkat luontoisetuineen. Toimipaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta ja tukea yrityksen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkaporrastuksen toteutumista. Työnantaja kohdentaa toimipaikkakohtaisen erän palkkausjärjestelmän henkilökohtaiset pisteet -kohtaan.

Erän jako selvitetään ennen sen käyttöä luottamusmiehelle, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaiseuro määrän ja selvittää, miten korotukset tullaan kohdentamaan. Jos selvitystä ei anneta ennen erän käyttöönottoa, se jaetaan yleiskorotuksena. Selvityksen antamisessa on huomioitava yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

5 § Meijeriharjoittelijat

Meijeriharjoittelijoiden palkkoja tarkistetaan vakiintuneen käytännön mukaan:

- 1.6.2025 tai lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien x euron suuruisella yleiskorotuksella
- 1.10.2026 tai lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien x euron suuruisella yleiskorotuksella
- 1.6.2027 tai lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien x euron suuruisella yleiskorotuksella.

Kuukausipalkkataulukoita tarkistetaan vuosittain vakiintuneen käytännön mukaan. Osa-aikaiselle harjoittelijalle palkankorotus on samassa suhteessa alempi kuin hänen työaikansa on suhteessa täyteen työaikaan.

6 § Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan

- 1.6.2025: 2,6 %
- 1.10.2026: 2,8 %
- 1.6.2027: 2,4 %

7 § Tekstimuutokset

– Muutetaan **työehtosopimuksen 4.1 §** kuulumaan seuraavasti:

Ellei muusta irtisanomisajasta ole ~~irtisanomisen yhteydessä~~ sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

| Työsuhteen kesto | Irtisanomisaika |
|--|-----------------|
| Enintään 1 vuosi | 14 päivää |
| Yli 1 vuosi – enintään 4 vuotta | 1 kuukausi |
| Yli 4 vuotta – enintään 8 vuotta | 2 kuukautta |
| Yli 8 vuotta – enintään 12 vuotta | 4 kuukautta |
| Yli 12 vuotta | 6 kuukautta |

Ellei muusta irtisanomisajasta ole ~~irtisanomisen yhteydessä~~ sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

| Työsuhteen kesto | Irtisanomisaika |
|-------------------|-----------------|
| Enintään 5 vuotta | 14 päivää |
| Yli 5 vuotta | 1 kuukausi |

- Muutetaan **irtisanomissuojasopimuksen 2 §** kuulumaan seuraavasti:

Ellei muusta irtisanomisajasta ole ~~irtisanomisen yhteydessä~~ sovittu, irtisanomisaika on työnantajan irtisanoessa:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
- kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta
- neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta
- kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Ellei muusta irtisanomisajasta ole ~~irtisanoutumisen yhteydessä~~ sovittu, toimihenkilön on noudatettava:

- 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

- Muutetaan **työehtosopimuksen 6 §** kuulumaan seuraavasti:

Useissa tämän sopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi voi olla tarkoituksenmukaista sopia yhteisistä käytännöistä luottamusmiehen kanssa. Mikäli työehtosopimuksessa sopijaosapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, paikallinen sopimus voidaan luottamusmiehen puuttuessa tehdä kaikkien tai asiaa koskevien toimihenkilöiden kanssa yhdessä.

Tässä pykälässä on sovittu laissa tarkoitetut tasapuoliset sopimusedellytykset turvaavat määräykset siitä, kuinka menetellään, kun tehdään tässä työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia luottamusmiehen puuttuessa.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos toinen osapuoli sitä pyytää, tai jos sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen kesken ja sopimuksen on tarkoitettu olevan voimassa yli kaksi viikkoa.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei paikallisen sopimisen menettelystä kyseisessä pykälässä ole muuta määrätty.

Tämän työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus on yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavan yrityksen toimitettava kirjallisena työsuojeluviranomaiselle.

- Muutetaan **työehtosopimuksen 17.4 §** kuulumaan seuraavasti:

4. Milloin toimihenkilö tehtyään työtä vähintään kahdeksan tuntia jatkaa työtä keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, maksetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta pitkän työpäivän korvaus. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden aikana tehdyiltä työltä maksettavaa palkkaa laskettaessa.

Esimerkki 1. Työntekijän työvuoro alkaa klo 15.00 ja jatkuu klo 01.00 saakka (työvuoro kestää 10 tuntia). Työntekijälle syntyy kaksi tuntia pitkän työpäivän korvauksen oikeuttavaa työtä. Työntekijän seuraava työvuoro alkaa seuraavana iltana klo 21.00 ja jatkuu seuraavaan aamuun klo 5.00:een (työvuoro kestää 8 tuntia). Jälkimmäisen työvuoron ajalta ei makseta pitkän työpäivän korvausta.

Esimerkki 2. Työntekijän työvuoro alkaa tiistaina klo 22.00 ja jatkuu keskiviikkoamuun klo 6.00 saakka. Työntekijän seuraava työvuoro alkaa keskiviikkona klo 21.00 ja jatkuu torstaiaamuun klo 06 saakka. Keskiviikkona tehdään työtä yhdeksän tuntia, ja pitkän päivän korvaus maksetaan yhdeltä tunnilta. Vuorokauden vaihteen yli torstaille jatkuvasta työstä ei makseta pitkän työpäivän korvausta.

- Muutetaan **työehtosopimuksen 43 §** kuulumaan seuraavasti:

1. Toimihenkilöiden oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat, että toimihenkilö laatisi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa kokonaissuunnitelman poissaolojaksostaan.

2. Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan peruspalkka raskausrahakauden alusta lukien 40 arkipäivän ajalta. Työnantaja on velvollinen maksamaan synnyttävälle vanhemmalle lakimääräisen raskaus- ja vanhempainvapaan pitämisen yhteydessä peruspalkan kolmen kuukauden ajalta raskausvapaan alkamisesta lukien. Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että toimihenkilön työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Työnantajalla on tällöin oikeus saada toimihenkilölle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen raskaus- ja vanhempainraha taikka maksettua palkkaa vastaava osa siitä.
3. Toimihenkilön ollessa poissa työstä yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaika oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen kestoajaan sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.
4. Toimihenkilölle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momenttien (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan peruspalkka vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Palkallinen vanhempainvapaa on mahdollista pitää useassa jaksossa työsopimuslain (55/2001) ja sairausvakuutuslain

(1224/2004) mukaisesti. Muulle kuin synnyttävälle työntekijälle, jolla on oikeus työsopimuslain mukaiseen vanhempainvapaaseen ja jolla on oikeus vanhempainrahaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/22) perusteella, maksetaan palkka vanhempainvapaan alusta lukien neljän viikon pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen vapaan alkamista. Työnantajalla on tällöin oikeus saada toimihenkilölle samalta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen vanhempainraha taikka maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

5. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhteen on tullut jatkua edellä 2. ja 4. tarkoitetuissa kohdissa yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.
6. Työnantajalla on oikeus saada toimihenkilölle palkalliselta ajalta tuleva sairausvakuutuslain mukainen raskaus- ja vanhempainraha taikka maksettua palkkaa vastaava osa siitä.

Esimerkki:

Synnyttävä vanhempi aloittaa 40 arkipäivän raskausvapaan 1.8.2025. Lapsi syntyy 1.9.2025. Synnyttäneen vanhemman raskausvapaa jatkuu 16.9.2025 asti ja hän jatkaa välittömästi vanhempainvapaalle. Hänelle maksetaan palkka raskausvapaalta 40 arkipäivän ajalta ja vanhempainvapaalta 32 arkipäivän ajalta eli 23.10.2025 asti.

Toinen vanhempi jää vanhempainvapaalle lapsen synnyttyä 1.9.2025. Hän on synnyttäneen vanhemman kanssa samanaikaisesti vapaalla 18 arkipäivää 20.9.2025 asti ja palaa töihin. Synnyttänyt vanhempi palaa töihin 29.3.2026, jolloin toinen vanhempi jää uudestaan vanhempainvapaalle. Toiselle vanhemmalle maksetaan palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä jaksolta kokonaisuudessaan sekä toisen jakson alusta 14 arkipäivältä 16.4.2026 saakka.

Esimerkki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä: Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 1.4.2025 tai sen jälkeen. Ennen 1.4.2025 alkaneissa vapaissa noudatetaan edellisen työehtosopimuksen määräyksiä.

- Muutetaan **Meipaketta koskevan sopimuksen 3. kohdan (Palvelusvuosilisä) pöytäkirjamerkintä** kuulumaan seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä:

- Jos henkilö palaa saman työnantajan palvelukseen välittömästi koulutuksen jälkeen, lasketaan myös ennen koulutusta palveltu aika palvelusvuosilisää kartuttavaksi.
- Työsuhteen kestoaikaan luetaan mukaan enintään kolmen vuoden palkaton vapaa, jonka aikana työsuhde on voimassa. Kolmen vuoden ajanjakso sisältää mahdollisen raskaus- ja vanhempainvapaan äitiys- ja vanhempainvapaan lisäksi sellainen enintään kolmen vuoden yhdenjaksoinen palkaton poissaolo, jonka aikana työsuhde on voimassa.
- Muussa teollisuudessa hankittu kokemus voidaan huomioida Meipake-järjestelmää toteutettaessa palvelusvuosilisää kartuttavaksi tekijäksi. Tämä todetaan työsuhteen

alussa.

- Lisätään **Meipaketta koskevaan sopimukseen** uusi 4. otsikko Henkilökohtaiset pisteet, muutetaan sopimuksen otsikoiden numerointia vastaavasti, ja lisätään palkanmääritystä koskevaan taulukkoon ennen kohtaa "Kokonaispistemäärä" uusi rivi Henkilökohtaiset pisteet, ja lisätään otsikon alle seuraava teksti:

Työnantaja voi kohdentaa henkilökohtaisiin pisteisiin esimerkiksi ns. paikallisia palkka-eriä (liittojen sopimia tai paikallistasolla sovittuja) tai muita työnantajan harkintansa mukaan jakamia palkkaeriä. Mahdolliset euromääräiset summat muutetaan pisteiksi. Työnantajan on tarkoituksenmukaista kirjata muistiin se, millä perusteella pisteet on jaettu (esimerkiksi "meriittikorotus 2026"). Toimihenkilön tehtävien muuttuessa erän peruste arvioidaan tarvittaessa uudelleen.

Pöytäkirjamerkintä:

Toimihenkilön siirtyessä uuteen, TVL-pisteiltään ja muutoin aiempaa vastaavaan tehtävään, henkilökohtaisten pisteiden käsittelyssä otetaan huomioon tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus.

- Muutetaan **työajan lyhentämistä jaksotyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä koskevan sopimuksen 2. kohtaa** (Vapaan kertyminen) kuulumaan seuraavasti:

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan:

- aika, jolta työnantaja maksaa sairausajan tai äitiys raskaus- tai vanhempainvapaan palkkaa
- työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika, jolta työnantaja maksaa palkan
- lyhyen tilapäisen loman tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja maksaa palkan
- lomautus enintään 30 päivää vuodessa
- tämän sopimuksen tarkoittamat työajan lyhennysvapaat

- Muutetaan **yhteistoimintasopimuksen 1 luvun poliittisten ja myötätuntotyötaisteluiden ilmoitusaikaa koskeva teksti** kuulumaan seuraavasti:

~~Liitot ilmoittavat toiselle osapuolelle aikomuksestaan ryhtyä poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun vähintään neljä päivää aikaisemmin, mikäli se on mahdollista. Ilmoituksessa tulee mainita aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus. Osapuolet suosittelvat vastaavaa ilmoitusmenettelyä jäsenilleen.~~

Pöytäkirjamerkintä:

~~Poliittisista ja myötätuntotyötaisteluista ilmoittamista koskevalla määräyksellä ei ole työehtosopimuslain mukaisia vaikutuksia.~~

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnan-
sovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle sekä myötätuntotyö-
taistelun kohteena olevalle työnantajalle vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Il-
moituksessa tulee mainita aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

8 § Sopijaosapuolten yhteistyö ja työryhmät

Sopijaosapuolet tekevät työehtosopimukseen sen selkeyttä, luottavuutta ja ajantasaisuutta parantavia kustannusneutraaleja muutoksia ennen työehtosopimuksen painamista.

Osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen kehittymistä alalla sekä kartoittavat työehtosopimuksen muutostarpeita.

Osapuolet perustavat työryhmän, joka kartoittaa työhyvinvointia ja tuottavuutta koskevia hyviä yrityskohtaisia käytäntöjä. Niiden kartoittamisen yhteydessä kiinnitetään huomiota yrityksen kilpailukykyyn ja työsuhteiden jatkuvuuden edistämiseen. Tarvittaessa työryhmä voi tehdä yhteistyötä muiden liittojen kanssa.

Osapuolet perustavat työryhmän, joka selvittää Meipake-palkkausjärjestelmän toimivuudesta ja toimipaikkakohtaisen erän jakamisesta työpaikoilla syntyneitä kokemuksia, järjestää koulutusta sekä tekee tarvittaessa palkkausjärjestelmää kehittäviä muutosehdotuksia. Työryhmän jäsenet ovat tarvittaessa käytettävissä, kun työpaikoilla mietitään erän jakamiseen liittyviä kysymyksiä. Vuosina 2026 ja 2027 jaettavasta toimipaikkakohtaisesta erästä saadut kokemukset kerätään niin, että ne ovat liittojen käytettävissä seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa.

9 § Neuvottelutuloksen hyväksyminen ja julkisuus

Työehtosopimuksen voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää. Neuvottelutulos ei ole julkinen ennen kuin molempien osapuolten hallinnot ovat sen hyväksyneet.

10 § Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksin.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

MEIJERIALAN AMMATTILAISET MVL ry

Neuvottelutuloksen liitteet:

1. Allekirjoituspöytäkirjan liite

LIITE MEIJEREIDEN ERIKOISKOULUTUKSEN SAANEIDEN JA TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN

1 § Konttoritoimihenkilöt

Mikäli Meijerialan Ammattilaiset MVL ry:n jäseniä työskentelee konttoritehtävissä, sovelletaan heihin Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen määräyksiä.

2 § Pätevyyden arviointi

Liitot kiinnittävät huomiota siihen, että Meipake-järjestelmän mukaan henkilökohtaisen pätevyyden arviointi suoritetaan vähintään kerran vuodessa. Pätevyyden mahdolliset muutokset tulevat voimaan kalenterivuoden alussa (eli 1.1.2026, 1.1.2027 ja 1.1.2028), ellei paikallisesti tai liittojen välillä toisin sovita.

3 § Työllistymisvapaa

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla on toimihenkilöllä oikeus saada työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaisen työllistymisvapaaan lisäksi työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

4 § Rinnakkaissopimuskielto

Sopijapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, että sopimuksen soveltamispiirissä ei tehdä rinnakkaissopimuksia.

5 § Jatkuvan neuvottelumenettelyn periaate

Osapuolet toteavat liittojen yhteisenä tavoitteena olevan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteella kehittää työehtosopimusten sisältöä ja käsitellä sen tulkinnassa esiin nousseita tulkintakysymyksiä. Tätä tarkoitusta varten on liittojen välinen työryhmä, jossa tulkintakysymyksiä voidaan käsitellä sopimuskauden aikana.

6 § Tasa-arvo

Liitot pitävät tärkeänä tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

7 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitäminen

Osapuolet toteavat yhteisenä tulkintanaan, että sen lisäksi, mitä on sovittu yhteistoimintasopimuksen 3.2 kohdassa, työnantajan ja luottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä myös luottamustehtävän aikana edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille toimihenkilöille.

8 § Mm. osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke, osittainen hoitovapaa, osa-aikatyökyvyttömyyseläke, osa-aikatapaturmaeläke sekä osasairauspäiväraha

Liittojen välillä on sovittu siitä, että mm. otsikossa mainituissa tapauksissa siirryttäessä osa-aikatyöhön työajan lyhennyksen osalta noudatetaan työtuomioistuimen tuomiokäytäntöä.

Mikäli sopimuskaudella syntyy uusia työtuomioistuimen ratkaisuja edellä mainituissa tai vastaavissa tilanteissa, liitot sopivat niiden käyttöönotosta viivytyksettä. Ratkaisujen mukainen menettely tulee käyttöön liittojen sopimalla tavalla.

Liitot toteavat, että tapauksissa, joissa työajan lyhennysjärjestelmän piirissä (pekkaset) ollut työntekijä siirtyy mm. osa-aikaeläkkeelle, osittaiselle hoitovapaalle, osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikatapaturmaeläkkeelle tai osasairauspäivärahalle hän ansaitsee työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä säännölliseen työaikaan (TT:2004-77).