

# SISÄLLYSLUETTELO

## TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala .....	5
2 § Yleisiä määräyksiä .....	6
3 § Järjestäytymisoikeus .....	6
4 § Työsuhde .....	7
5 § Irtisanominen ja lomauttaminen .....	7
6 § Palkkaus .....	7
7 § Sairausajan palkka .....	10
8 § Osa-ajan palkka .....	12
9 § Matkakustannusten korvaaminen .....	12
10 § Työaika .....	14
11 § Työajan lyhentäminen .....	17
12 § Varallaolo .....	18
13 § Vuosiloma .....	18
14 § Muuttokorvaus .....	19
15 § Ryhmähenki- ja vastuuvakuutus .....	19
16 § Turva- ja suojavarusteet .....	19
17 § Työriidat, joihin metsäalan toimihenkilöt eivät osallistu .....	20
18 § Yhdysmies .....	21
19 § Neuvottelujärjestys .....	21
20 § Työrauha .....	22
21 § Jatkuvan neuvottelun periaate .....	22
22 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen .....	22

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA .....23

1 Sopimuksen voimassaolo .....	23
2 Palkkojen korottaminen .....	23
3 Kertaerä .....	23
4 Palkkausjärjestelmätyöryhmä .....	24
5 Oman auton käyttökorvaus .....	24
6 Luontoisautoedusta sopiminen .....	24
7 Yhdysmiessopimus .....	25
8 Sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta .....	25
9 Työehtosopimuksen kehittäminen .....	25
10 Poikkeukselliset toimenpiteet yritysten taloudellisen tilanteen huonontuessa merkittävästi .....	26

<b>YHDYSMIESSOPIMUS .....</b>	<b>27</b>
Johdanto.....	27
1 § Sopimuksen soveltamisala .....	27
2 § Yhdysmies .....	27
3 § Yhdysmiesvaalin järjestäminen .....	27
4 § Vaalikelpoisuus .....	28
5 § Ilmoitukset vaaleista .....	28
6 § Yhdysmiehen tehtävät .....	28
7 § Yhdysmiehelle maksettavat korvaukset .....	29
8 § Yhdysmiehen työsuhde .....	29
9 § Yhdysmiehen koulutus .....	30
10 § Henkilöstö- ja tilastotiedot .....	30
11 § Sopimuksen voimassaolo .....	30
12 § Pöytäkirjan tarkistus .....	31
<b>IRTISANOMISSUOJASOPIMUS .....</b>	<b>32</b>
I Yleiset määräykset.....	32
1 § Yleinen soveltamisala .....	32
2 § Irtisanomisen perusteet.....	32
3 § Irtisanomisajat .....	33
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen .....	33
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen .....	34
6 § Irtisanomisen perusteiden ilmoittaminen .....	34
7 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana .....	34
8 § Irtisanomisen ja varoituksen toimittaminen.....	35
9 § Toimihenkilön kuuleminen.....	35
10 § Tuomioistuinkäsittely.....	35
11 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.....	35
12 § Korvauksen määrä .....	35
II Lomautus .....	36
13 § Lomauttaminen .....	36
14 § Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen .....	36
15 § Lomautusilmoitus.....	37
16 § Poikkeukselliset lomautustilanteet.....	37
17 § Lomautetun toimihenkilön työsuhteen päättymisen.....	38
III Erinäisiä määräyksiä.....	38
18 § Työvoiman vähentämisjärjestys .....	38
19 § Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset .....	38
20 § Takaisinottaminen .....	39
21 § Työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko .....	39
22 § Sopimuksen voimassaolo .....	39

<b>KOULUTUSSOPIMUS .....</b>	<b>40</b>
Johdanto.....	40
1 § Koulutustyöryhmä.....	40
2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus.....	40
3 § Työmarkkinaosapuolten yhteistoimintakoulutus.....	40
4 § Koulutustoiminnan laajuus .....	42
5 § Sosiaaliset edut.....	42
6 § Sopimuksen voimassaolo.....	42
7 § Pöytäkirjan tarkistus.....	42
<b>KOULUTUSSOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET .....</b>	<b>43</b>
Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus (2 §).....	43
Ay-koulutus (3 §:n 2. kohta).....	44
Sosiaaliset edut (5 §).....	46
<b>SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA.....</b>	<b>47</b>
1 § Soveltamisala.....	47
2 § Työpaikkakäsite.....	47
3 § Yhteistoimintaelimet.....	48
4 § Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta .....	48
5 § Paikalliset yhteistoimintaelimet.....	49
6 § Yhteistoimintatehtävät .....	50
7 § Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	50
8 § Työsuojelupäällikkö .....	51
9 § Työsuojeluvaltuutettu .....	51
10 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö .....	52
11 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva .....	52
12 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen.....	53
13 § Varavaltuutettu .....	53
14 § Asiantuntija.....	54
15 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset .....	54
16 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot.....	54
17 § Säädoskokoelmat .....	55
18 § Voimassaolo ja irtisanominen .....	55
<b>SUOSITUS YHTEISTOIMINNASTA RATIONALISOINNISSA .....</b>	<b>56</b>
<b>SUOSITUS TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ .....</b>	<b>57</b>



# METSÄTEOLLISUUS RY:N

JA

## METO - METSÄALAN ASiantuntijat ry:n

VÄLINEN

### TYÖEHTOSOPIMUS

1.10.2012 - 30.4.2014

#### 1 §

#### SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

- 1 Sopimus sitoo sopijapuolia Metsäteollisuus ry:tä ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:tä.
- 2 Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten sekä heidän palveluksessaan olevien METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n toimipaikkaosastojen ja/tai alueyhdistysten jäseninä olevien metsäalan toimihenkilöiden välisiin työsuhteisiin.
- 3 Metsäalan toimihenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa henkilöä, joka metsäalan koulutuksen tai toimen edellyttämän tietopuolisen ja käytännöllisen pätevyyden omaavana toimii jäljempänä määritellyissä tehtävissä eli
  - a) henkilöä, joka työsopimussuhteensa perusteella toimii työnantajan edustajana metsäalan työntekijöihin nähden ja joka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen johtaa ja valvoo työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön ja osallistumatta työntekijäin urakka-ansioihin
  - b) henkilöä, joka välittömästi johtamatta työntekijäin työtä suunnittelee, ohjaa ja tarkastaa alansa kuuluvia toimenpiteitä tai edustaa työnantajaa metsäkaupoissa tai puutavaran kaupoissa, vaihdoissa, vastaanotoissa tai luovutuksissa sekä henkilöä, joka työskentelee metsäalan teknillisissä, koulutus-, suunnittelu- tai neuvontatehtävissä
  - c) henkilöä, joka koulutuksen tai aikaisempien kenttätehtävien perusteella on katsottava metsäalan toimihenkilöksi, mutta joka työskentelee metsäosaston toimistotehtävissä.

- 4 Sopimus ei koske
- a) niitä teollisuuslaitosten piirissä työskenteleviä metsäalan toimihenkilöitä, joihin heidän työnsä luonteen mukaan sovelletaan jotain muuta vastaavaa sopimusta
  - b) yrityksen johdossa sen toimintaan vaikuttavassa asemassa tai metsäosaston johtajana toimivia metsäalan toimihenkilöitä
  - c) henkilöitä, jotka eivät ole täyttäneet 18 vuotta
  - d) harjoittelijoita.
- 5 Mikäli yksittäistapauksissa syntyy erimielisyyttä siitä, onko toimihenkilö tämän sopimuksen alainen, se selvitetään sopijapuolten välisissä neuvotteluissa.

## 2 §

### YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

- 1 Sopimus pyrkii säilyttämään työnantajan ja toimihenkilöiden välillä vallitsevat luottamukselliset suhteet, järjestämään työehtoja yleensä, ehkäisemään erimielisyyksien syntymistä ja helpottamaan ehkä sattuvien erimielisyyksien selvittämistä.
- 2 Toimihenkilön tulee työssään valvoa ja edistää työnantajan etuja, noudattaa täydellistä vaiteliaisuutta yrityksen toimintaa, kuten suunnittelua, kokeiluja, tutkimuksia, hinnoittelua ja liikesuhteita koskevista asioista sekä tarkoin ja säästävaisesti hoitaa hänen huostaansa uskottuja varoja ja muuta omaisuutta. Työnantajan tulee avoimesti neuvotella toimihenkilön kanssa tämän hoidettavana olevista asioista ja myötämielisesti tukea toimihenkilöä hänen tehtävissään erityisesti ottaen huomioon hänen asemansa työnantajan edustajana.
- 3 Sopijapuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja toimihenkilöt noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä.

## 3 §

### JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS

- 1 Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
- 2 Järjestäytymisoikeuden loukkaamattomuudella tarkoitetaan myös oikeutta toimia tähän työehtosopimukseen sidotun liiton tai sen jäsenyhdistysten luottamustehtävissä. METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n tai sen keskusjärjestön luottamustehtävään valitulla toimihenkilöllä on oikeus saada mainitun tehtävän hoitamista varten tarpeellinen määrä vapaa-aikaa. Kussakin yksityistapauksessa on kuitenkin asiasta sovittava esimiehen kanssa.

- 3 Milloin toimihenkilö katsoo tulleen erotetuksi tai toimeensa syrjityksi toimintansa vuoksi alansa ammatillisissa järjestöissä, on asia pyrittävä kiireellisesti selvittämään tämän sopimuksen sopijapuolten välisissä neuvotteluissa, ennen kuin saadaan ryhtyä muihin toimenpiteisiin.

#### **4 § TYÖSUHDE**

- 1 Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa toimihenkilö.
- 2 Työnantajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa myös yrityksen metsäpääallikköä tai sellaista henkilöä, jolle toimihenkilön toimeen ottaminen ja irtisanominen yrityksessä voimassa olevien säännösten mukaan kuuluu.

#### **5 § IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN**

- 1 Irtisanomiseen ja lomauttamiseen nähden noudatetaan sopimuksen liitteenä olevaa sopijapuolten välistä irtisanomissuojasopimusta.

#### **6 § PALKKAUS**

- 1 Toimihenkilön palkka määritellään kuukausipalkkana. Palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukauden puolivälissä.
- 2 Palkan määräämistä varten toimet sijoitetaan vaativuuden perusteella vaativuustasoille, joiden palkat ovat seuraavat:

**1.10.2012 alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:**

<b>1</b>	<b>4.608 €/kk</b>
<b>2</b>	<b>3.584 €/kk</b>
<b>3</b>	<b>3.072 €/kk</b>
<b>4</b>	<b>2.842 €/kk</b>
<b>5</b>	<b>2.458 €/kk</b>

**1.11.2013 alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:**

<b>1</b>	<b>4.652 €/kk</b>
<b>2</b>	<b>3.618 €/kk</b>
<b>3</b>	<b>3.101 €/kk</b>
<b>4</b>	<b>2.869 €/kk</b>
<b>5</b>	<b>2.481 €/kk</b>

Vaativuustason määrittämiseksi ovat sopijaosapuolet vahvistaneet seuraavan soveltamisohjeen, josta voidaan perustellusta syystä poiketa paikallisesti yhdysmiehen kanssa sopien:

#### Vaativuustaso 1

Metsäalan toimihenkilöt, jotka vastaavat kokonaisvastuudesta puunhankinta ja/tai muista puunhankintaan liittyvistä toiminnoista, toimien itsenäisesti sovittujen tavoitteiden pohjalta. Heidän alaisinaan on toimihenkilöitä. He raportoivat johdolle.

Metsäalan toimihenkilöt, jotka toimivat itsenäisesti sovittujen tavoitteiden pohjalta puunhankinnan tai metsäliiketoiminnan johdon tai johtajan välittöminä alaisina erittäin vaativissa suunnittelu-, ohjaus-, sopimus- tai kehittämistehtävissä. Heidän alaisinaan voi olla toimihenkilöitä. He raportoivat johdolle.

#### Vaativuustaso 2

Metsäalan toimihenkilöt, jotka toiminnon päällikön välittöminä alaisina itsenäisesti vastaavat päätoimisesti puunhankintatoiminnosta tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Heidän alaisinaan voi olla toimihenkilöitä tai työntekijöitä. He raportoivat päällikkönä toimivalle esimiehelle.

Metsäalan toimihenkilöt, jotka suunnittelevat ohjaus- ja valvontavastuudesta puunhankinta-, koulutus- tai metsänhoitotoimintaa.

Puutavaran vastaanotossa vaativissa ja puuhuollon kannalta vastuullisissa esimiestehtävissä toimivat metsäalan toimihenkilöt. Heidän alaisinaan on toimihenkilöitä ja voi olla työntekijöitä.



### Vaativuustaso 3

Metsäalan toimihenkilöt, jotka hyödyntävät tuloksellisesti laajaa kokemustaan ja erityisosaamistaan vastatessaan puunhankinta- ja/tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Heidän alaisinaan voi olla työntekijöitä.

Metsäalan toimihenkilöt, jotka hyödyntävät tuloksellisesti laajaa kokemustaan ja erityisosaamistaan toimiessaan puutavaran vastaanoton tehtävissä tehtailla.

### Vaativuustaso 4

Metsäalan toimihenkilöt, jotka vastaavat puunhankinta- ja/tai metsänhoitotoiminnosta toimialueellaan. Heidän alaisinaan voi olla työntekijöitä.

Metsäalan toimihenkilöt, jotka toimivat puutavaran vastaanoton tehtävissä tehtailla.

### Vaativuustaso 5

Toimihenkilön aloitustaso työsuhteen alkaessa, jolloin hän tarvitsee perehdyttämistä ja tukea, kuitenkin enintään vuosi. Esimiehen päätöksellä henkilö voidaan siirtää aikaisemminkin ylempään luokkaan hänen hallitessaan kentän toimihenkilötehtävät.

Vaativuustasoille sijoittamisesta neuvotellaan yrityskohtaisesti.

- 3 Palkkaporrastuksen periaatteet voidaan edellä olevasta poiketen sopia yrityskohtaisesti, jolloin kyseisen yrityksen osalta sovelletaan ainoastaan alinta peruspalkkaa.
- 4 Poikkeustilanteissa voidaan paikallisesti yhdysmiehen kanssa sopimalla poiketa alimmasta kuukausipalkasta ja muista työehtosopimuksen määräyksistä.
- 5 Sopijapuolet tarkkailevat kerran vuodessa koottavan tilaston avulla metsäalan toimihenkilöiden ansioiden tasoa ja muutosta.

Tarkkailua varten Metsäteollisuus ry toimittaa METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:lle lokakuun palkkatilaston valmistuttua liiton sisäiseen käyttöön tarkoitettuja tietoja metsäteollisuudessa työskentelevien metsäalan toimihenkilöiden keskimääräisistä kuukausiansioista. Tilastosta tulee ilmetä keskimääräiset kuukausiansiot ansioerien mukaan jaoteltuna.

- 6 Milloin toimihenkilö hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä, maksetaan hänelle sijaisuuskorvauksena 14-35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Korvaus maksetaan koko sijaisuusajalta.

Määräys ei koske:

- kuukauden tai sitä lyhyempien vuosilomasijaisuuksien hoitamista ja
- viikon tai sitä lyhyempien muiden sijaisuuksien hoitamista

Sijaisuuskorvausta harkittaessa on kiinnitettävä huomiota myös toimihenkilön työ määrään lisääntymiseen ja hoidettavaan toimeen sisältyvään vastuuseen.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset selvitetään ennen sijaisuuden alkamista.

- 7 Tehtaiden puutavaran vastaanototehtävissä toimivien toimihenkilöiden työaika määräytyy voimassa olevan työaikalain mukaan tai lain sallimissa puiteissa paikallisesti sopien. Samoin paikallisesti tulee sopia vuorolisistä ym. työn erityispiirteet huomioon ottavista työsuhteen ehtoista.

## 7 §

### SAIRAUSAJAN PALKKA

- 1 Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

- 2 Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen niin pian kuin mahdollista ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.
- 3 Työnantajan sitä vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

- 4 Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairavakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairavakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.
- 5 Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työnsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.
- 6 Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairavakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempain- ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

Työnantajan tulee tarjota äitiys- ja perhevapaan jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle, jos hänen poissaolonsa on kestänyt enintään 12 kuukautta, hänen ennen vapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita samantasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä. Tässä kappaleessa tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työn saantiin ennen äitiys- tai perhevapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

- 7 Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle edellä tässä pykälässä määrätyn palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske toimihenkilön itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain

mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

8 Tämän pykälän määräykset eivät aiheuta muutosta yritystä varten asianmukaisesti vahvistettuihin ja voimassa oleviin sairausajan palkkaa koskeviin säännöksiin muussa tapauksessa kuin että nämä säännökset ja määräykset eivät täytä sitä mitä edellä on sanottu.

9 Alle 10-vuotiaan lapsen tai alle 12-vuotiaan vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tämän pykälän ja siinä mainittujen menettelytapoja koskevien määräysten mukaisesti enintään kolmelta kalenteripäivältä, mikäli toimihenkilö osoittaa lääkärintodistuksella lapsen hoidon vaativan välttämättä huoltajan läsnäoloa.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansio-työssä tai että toimihenkilö on yksinhuoltaja.

## **8 §**

### **OSA-AJAN PALKKA**

1 Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien säännöllisten työpäivien määrällä.

## **9 §**

### **MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN**

1 Metsäalan toimihenkilölle suoritetaan korvausta työmatkasta tämän matkustussäännön mukaisesti.

2 Korvattava työmatka alkaa joko toimihenkilön asunnosta tai kiinteästä toimipaikasta (konttori tai toimisto) ja päättyy asunnolle tai kiinteään toimipaikkaan riippuen siitä, kumpaan hän ensin palaa.

Päivärahaan oikeuttavan työmatkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun toimihenkilö poikkeaa toimipaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista, antamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

Asunnon ja kiinteän toimipaikan väliset matkat eivät ole korvattavia työmatkoja.

3 Työmatkat on suoritettava tarkoitukseen sopivalla halvimalla matkustustavalla. Matkustustavan valinnassa on otettava erityisesti huomioon toimihenkilön mahdollisuus matkustaa muiden toimihenkilöiden tai työntekijöiden kanssa yhdessä.

- 4 Oman auton käyttökorvaus on **1.10.2012** alkaen **0,45** euroa kilometriltä.
- 5 Edellä mainitut ajoneuvokorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:
- a) Jos toimihenkilö kuljettaa autossaan henkilöitä, joiden kuljetus on työnantajan asiana, suoritetaan asianomaiselle kunkin mukana seuraavan osalta lisäksi **3** senttiä kilometriltä.
  - b) **7** senttiä, kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja **21** senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan hinaamista autoon kiinnitettynä.
  - c) **3** senttiä, kun toimihenkilö kuljettaa autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri.
- 6 Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työn tekemisaika on yli 15 kilometrin etäisyydellä toimihenkilön kiinteästä toimipaikasta tai asunnosta tai, mikäli työmatka tehdään toisen kunnan alueelle, yli 5 kilometrin etäisyydellä kunnan rajasta.
- 7 Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa toimihenkilön lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy hänen palatessaan työmatkalta työpaikalleen tai asunnolleen.
- 8 Osapäiväraha suoritetaan yli 6 tunnin matkalta. Kokopäiväraha suoritetaan yli 10 tunnin matkalta.
- Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja siihen käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli 2 tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan. Jos ylitys on yli 6 tuntia, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.
- 9 Päiväraha suoritetaan **1.10.2012** alkaen
- a) osapäivärahana jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta **16 euroa**
  - b) kokopäivärahana jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta **36 euroa**
- 10 Milloin toimihenkilö jonakin matkavuorokautena on saanut työnantajan kustantaman tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, maksetaan päiväraha tältä osin 50 % alennettuna.

- 11 Milloin matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työmatkan osuus muodostaa pääosan toimihenkilön työpäivästä, eikä hänellä ole mahdollisuutta ateoriodia tavanomaisella ruokailupaikallaan, eikä työnantaja ole kustantanut ateriaa, suoritetaan toimihenkilölle ateriakorvausta **9 euroa 1.10.2010** alkaen.
- 12 Ulkomaan päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen päätöstä verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä.  
Päivärahan suuruutta määrättäessä katsotaan matkan alkavan toimihenkilön lähtiessä vakinaiselta asunoltaan ja päättyvän hänen palatessaan sinne.
- 13 Majoituskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti.
- 14 Toimihenkilöllä on toimensa hoitoon kuuluvia matkoja varten oikeus saada ennakkoa kutakin tilikautta varten enintään arvioitujen matkakustannusten määrä.

## **10 § TYÖAIKA**

- 1 Toimihenkilöön, joka toimii pääasiassa toimistotehtävissä, sovelletaan hänen ollessaan sanotuissa tehtävissä voimassa olevaa työaikalakia.
- 2 Kaikkiin muihin tämän sopimuksen piiriin kuuluviin toimihenkilöihin noudatetaan vapaamuotoista työaika, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 40 tuntia viikossa. Työaika koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Myöskään päivittäistä työn alkamista tai päättymistä ei mahdollisesti erikseen sovittua toimistoaikaa lukuun ottamatta määritellä. Työpäivän aikana toimihenkilö voi hoitaa myös omia asioitaan.
- 3 Mikäli toimihenkilö kuitenkin toteaa, ettei hän selviydy tehtävistään vapaamuotoisen työajan puitteissa, tulee hänen kirjata toteutunut työaikansa. Aloittaessaan työaikakirjanpidon tulee toimihenkilön aloittaa se kalenteriviikon alusta ja ilmoittaa asiasta esimiehelleen viimeistään työaikakirjanpidon aloittamista edeltävän viikon perjantaihin mennessä. Tarvittaessa esimies antaa ohjeet, miten työaikakirjanpito tulee tehdä.
- 4 Työaikakirjanpidossa toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jonka aikana toimihenkilö tosiasiallisesti tekee toimensa edellyttämiä tehtäviä. Työajaksi ei siten lueta esim. asunolta muualla olevaan työkohteeseen tai työkohteesta asuntoon kuluvaa matka-aikaa, ruokailuun, henkilökohtaisten asioiden hoitoon tai koulutukseen käytettyä aikaa.

Toteutunut työaika todetaan esimiehen kanssa yhteisesti viikoittain. Myös työajan kirjaamisen päätyminen todetaan yhdessä esimiehen kanssa.

Soveltamisohjeita:

Työaikakirjanpidossa lyhin kirjattava erillinen jakso on 10 minuuttia, jonka jälkeen kertyvä työaika kirjataan käytännössä toteutuneen mukaan.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei yleensä katsota työajaksi. Poikkeuksen muodostaa ainoastaan työpäivän aikana työkohteesta toiseen tapahtuva siirtyminen sekä autolla liikkuvan toimihenkilön muuhun työmatkaan sisältyvä ajoaika, jos se ylittää kaksi tuntia vuorokaudessa.

Edustustehtävät katsotaan työajaksi vain, kun ne perustuvat esimiehen määräykseen tai välittömästi liittyvät tietyn työtehtävän hoitamiseen.

Jos työpäivään sisältyy koulutusta tai koulutukseen liittyvää matkustamista, ei kyseistä päivää oteta huomioon 5. kohdan mukaista viikkotyöaikaa laskettaessa.

- 5 Mikäli toteutunut viikkotyöaika ei kahden viikon aikana tasoitu keskimäärin 40 tuntiin viikossa, korvataan kertynyt ylitys maksamalla ylityksen kymmeneltä ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Yrityskohtaisesti voidaan edellä mainitusta tasoittumisjaksosta sopia toisin.

Korotettua palkkaa laskettaessa lasketaan peruspalkka jakamalla toimihenkilön kuukausipalkka luvulla 160.

Soveltamisohjeita:

Kahden viikon tasoittumisjakson tavoitteena on tukea suunnitelmallisuutta metsä-alan toimihenkilön työn järjestämisessä. Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tasoittumisjaksokäytännön tulee edistää myös toimihenkilön mahdollisuuksia tarkoituksenmukaiseen työskentelyyn eikä se saa perusteetta johtaa toimihenkilön epätasaiseen työkuormitukseen.

Jos määrättyä päivää ei oteta huomioon toteutunutta työaikaa laskettaessa vähennetään kyseistä päivää vastaava tuntimäärä myös vertailuperusteena olevista tunneista.

- 6 Todettu työajan ylitys voidaan korvata myös antamalla vapaa-aikaa, jos toimihenkilö ja hänen esimiehensä ovat korvausmuodosta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista yksimielisiä. Milloin se toimihenkilön työn kausiluontoisuudesta johtuen on perusteltua, voidaan työ sopimuksessa sopia työajan ylityksen korvaamisesta ensisijaisesti vapaa-ajalla.

Ylitystä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen 5. kohdan mukaisia periaatteita korotetun palkan laskennasta.

- 7 Toimihenkilölle annetaan vuosiloman ja sen ulkopuolella olevien sunnuntaipäivien lisäksi toinen vapaapäivä viikkoa kohti. Toinen viikoittainen vapaapäivä on annettava viikkolepopäivään liittyvänä. Mikäli vapaapäivä sijoitetaan joksikin muuksi viikonpäiväksi, tulee siitä ilmoittaa toimihenkilölle ainakin viikkoa aikaisemmin.
- 8 Edellisen lisäksi ovat vapaapäiviä uudenvuodenpäiväviikon lauantai, loppiaisviikon lauantai, pääsiäislauantai, pääsiäisen jälkeinen lauantai, helatorstaiviikon lauantai, vapunpäiväviikon lauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai.

Ellei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu, annetaan toimihenkilölle palkkaetuja vähentämättä vapaapäiväksi oma vihkiäispäivä, 50- ja 60-vuotispäivä, perheenjäsenen kuolinpäivä sekä perheenjäsenen tai lähiomaisen hautaispäivä.

- 9 Milloin toimihenkilö työnantajan aloitteesta omalla suostumuksellaan tekee työtä ilmoitettuna vapaapäivänään, maksetaan siitä korvauksena 50 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaista työtä joudutaan tekemään sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä, on vastaava korotus 150 %. Tässä kohdassa mainittuja päiviä ei oteta huomioon 5. kohdan mukaista viikkotyöaikaa laskettaessa.

Soveltamisohje:

Toimihenkilön ja hänen esimiehensä tulee etukäteen sopia niistä tehtävistä, jotka toimihenkilö poikkeuksellisesti hoitaa myös vapaa-aikanaan. Tämä ennalta sopimisen vaatimus ei saa kuitenkaan estää tehtävien tarkoituksenmukaista hoitamista.

- 10 Työaikalain 19 §:n mukaan ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yhdestä kalenterivuoden pituisesta tarkasteluajanjaksosta.



## 11 §

### TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

- 1 Työajan lyhentäminen koskee tämän sopimuksen piiriin kuuluvia metsäalan toimihenkilöitä lukuun ottamatta niitä, joiden sopimuksen mukainen säännöllinen viikoittainen työaika on alle 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, itsenäisyyspäivä, uudenvuodenpäivä, loppipäivä ja vapunpäivä sekä työehtosopimuksen 10 §:n 8 kohdassa mainitut vapaapäivät.
- 2 Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden työaika lyhennetään enintään 12,5 päivää antamalla vapaata 3-4 kohdissa sanottujen periaatteiden mukaan.
- 3 Työajan lyhentämiseksi sopimuksen edellyttämällä tavalla on toimihenkilö oikeutettu saamaan kalenterivuositain palkallista vapaata siten, että hän ansaitsee yhden vapaapäivän kutakin 17 työpäivää kohden.

Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan säännöllisten työpäivien ohella myös ne toimihenkilön sairauspäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, sekä ne päivät, jolloin toimihenkilö osallistuu työnantajan määräämään ja kustantamaan koulutukseen.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut työaika lyhentävät yrityskohtaiseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

- 4 Työnantaja ilmoittaa vapaan antamisesta vähintään viikkoa ennen, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita.

Vapaa annetaan viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

- 5 Toimihenkilölle maksetaan vapaan ajalta hänen normaali kuukausipalkkansa. Milloin toimihenkilön työsuhte päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas toimihenkilön työsuhte päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä. Molemmissa tapauksissa lasketaan vapaapäivän palkka työehtosopimuksen 8 §:n 1 kohdan mukaisesti.
- 6 Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina toimihenkilö ei ole ollut työssä tämän sopimuskohdan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.
- 7 Yrityskohtaisesti voidaan sopia työajanlyhennyspäivien vaihtamisesta rahakorvaukseksi käyttäen kuukausipalkan jakajana lukua 21.

## 12 §

### VARALLAOLO

- 1 Työnantaja voi palveluksessaan olevien metsäalan toimihenkilöiden kanssa sopia varallaolosta vapaapäivinä ja pyhäpäivinä.
- 2 Varalla olevan toimihenkilön on huolehdittava siitä, että hänet voidaan puhelimitse tai muulla tavalla kutsua riittävän lyhyessä ajassa työhön.
- 3 Varallaolosta maksetaan toimihenkilölle korvaus jokaiselta varallaoloon käytetyltä vapaapäivältä ja pyhäpäivältä. Korvauksen suuruus saadaan kertomalla 8 §:n 1 kohdan mukaan laskettu päiväpalkka luvulla 0,5.
- 4 Toimihenkilön joutuessa työskentelemään varallaolajakson aikana maksetaan hänelle palkka 10 §:n mukaisesti. Tällöin ei enää suoriteta korvausta varsinaisesta varallaolosta.
- 5 Varallaolovuorokausi alkaa klo 18.00.

## 13 §

### VUOSILOMA

- 1 Vuosilomaan nähden noudatetaan voimassa olevaa vuosilomalakia. Toimihenkilöllä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
- 2 Vuosilomasta alköön vähennettävä lyhyttä tilapäislomaa, jonka toimihenkilö on saanut hänen perheensä sattueneen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman johdosta tai yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.
- 3 Lomaoikeutta laskettaessa otetaan huomioon kaikki samalla työnantajalla palveltu aika.
- 4 Lakisääteiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle toimihenkilölle suoritetaan lomaltapaluurahaa 50 % vuosiloma-ajan ennakonpidätyksen alaisesta ansiosta. Lomaltapaluuraha lasketaan siitä palkasta, joka saadaan, kun kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja näin saatu päiväpalkka kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.  
  
Vaihtoehtoisesti voidaan sopia jo ansaitun vuosiloman osalta lomarahaa korvaamisesta vastaavalla vapaalla.
- 5 Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että toimihenkilö aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Lomaltapaluuraha maksetaan kuitenkin, mikäli työhön paluu estyy muusta

kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä. Lomaltapaluurahaa ei makseta määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

- 6 Vanhuus- tai työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaltapaluurahaa 50 % siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.
- 7 Jos toimihenkilö sairastuu vuosilomansa aikana, ei työnantajalla ole oikeutta nostaa vuosilomaan sisältyviltä sairauspäiviltä sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa, vaan se maksetaan suoraan toimihenkilölle.
- 8 Jos toimihenkilö haluaa, hänen vuosilomastaan ei vähennetä sellaista aikaa, jonka hän määräyksestä joutuu olemaan reservinkertausharjoituksissa tai väestösuojelukursseilla.

#### 14 §

#### MUUTTOKORVAUS

- 1 Työnantajan aloitteesta tapahtuvasta muutosta aiheutuvat kustannukset maksaa työnantaja.

#### 15 §

#### RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS

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

Työnantaja hankkii vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vastuuvakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan metsäalan toimihenkilön vastuun työntekijälle sekä kolmannelle henkilölle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa.

Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta **126141 €** kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on **50456 €** yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta **25228 €**.

Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.

#### 16 §

#### TURVA- JA SUOJAVARUSTEET

Työnantaja varaa kenttätyössä käytettäväksi lainsäädännön edellyttämät suojaimet niille toimihenkilöille, jotka työssään joutuvat käyttämään kemiallisia torjunta-aineita, öljyä ja maaleja.

Työnantaja varaa muiden kuin pelkästään toimitustyötä tekevien toimihenkilöiden käyttöön suojapuvun, sadeasuusteet (takki ja housut) sekä suksivarusteet tai lumikengät niitä työssään tarvitseville toimihenkilöille.

Toimihenkilö vastaa työnantajan omistukseen kuuluvien 2. kohdassa tarkoitettujen varusteiden kunnosta ja huollosta.

## 17 §

### **TYÖRIIDAT, JOIHIN METSÄALAN TOIMIHENKILÖT EIVÄT OSALLISTU**

- 1 Jos työnantajan ja tämän sopimuksen ulkopuolella olevan henkilöryhmän välillä puhkeaa työriita (lakko, sulkua, saarto jne.), joka ei ole sopimusten tai viranomais-ten antamien määräysten vastainen, tulee toimihenkilön
  - a) tavalliseen tapaan suorittaa ne tehtävät, jotka hänelle säännöllisesti toimensa perusteella kuuluvat
  - b) suorittaa tehtäviä, jotka yleensä kuuluvat samassa yrityksessä työskenteleville tämän sopimuksen piiriin kuuluville toimihenkilöille
  - c) suorittaa koneiden, työkalujen sekä muiden yrityksen omassa käytössä olevien laitteiden suojaamis- ja kunnossapitotöitä
  - d) suorittaa sellaisia työselkkauksen piiriin kuulumattomia tehtäviä, jotka helpottavat ja jouduttavat työn uudelleen käyntiin panoa sekä käynnissä pitämistä ja tehostamista selkkauksen päätyttyä
  - e) osallistua suojelutoimenpiteisiin, joilla tarkoitetaan työtä käytön keskeyttämiseksi teknillisesti sopivalla tavalla sekä toimenpiteitä ihmisiin kohdistuvan mahdollisen vaaran tai rakennuksiin ja muihin laitteisiin, aluksiin, koneisiin tai tavaravarastoihin kohdistuvan vahingon torjumiseksi tai tavaravarastojen pilaantumisen ehkäisemiseksi; tähän verrattavissa on erittäin pakottavista syistä suoritettava työ, taikka työ, jota joku on velvollinen lain tai asetuksen perusteella suorittamaan, sekä työ, jonka laiminlyönnistä voi joutua syytteen.
- 2 Sopimuksen tai viranomais-ten antamien määräysten vastaisen työriidan aikana tulee toimihenkilön hänen esimiehensä sitä vaatiessa mahdollisuuksien mukaan suorittaa kaikkea kysymykseen tulevaa työtä.
- 3 Työriidan kestäessä pyrkii työnantaja omalta osaltaan helpottamaan toimihenkilön asemaa työriidan alaiseen henkilöryhmään nähden.

## 18 §

### YHDYSMIIES

- 1 Sopijapuolten välistä liitteenä olevaa yhdysmiessopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

## 19 §

### NEUVOTTELUJÄRJESTYS

- 1 Sopijapuolten sekä työnantajien ja toimihenkilöiden tulee neuvotella kaikista tässä sopimuksessa ja sen liitteissä määriteltyjen työehtojen soveltamisesta sekä yleensä työnantajan ja toimihenkilön välisiä suhteita koskevista asioista niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä.  
  
Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.
- 2 Milloin tämän sopimuksen tai sen liitteiden tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta toimihenkilö ja työnantaja eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse yksimielisyyteen, voi jompi kumpi osapuoli siirtää asian yhdysmiesten välillä neuvoteltavaksi.
- 3 Yhdysmiesten välillä em. kohdassa tarkoitetuista asioista käytävät neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa kirjallisen tai suullisen neuvottelupyynnön esittämisestä.
- 4 Ellei yhdysmiesten kesken käydyissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi jompi kumpi osapuoli siirtää asian sopijapuolten välillä neuvoteltavaksi.
- 5 Milloin paikallinen erimielisyys saatetaan sopijapuolten käsiteltäväksi, on siitä laadittava kummallekin sopijapuolelle muistio, jonka molemmat yhdysmiehet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä aiheuttaneet asiat ja molempien osapuolten kanta.
- 6 Erimielisyydestä ja muustakin kysymyksestä, josta tahdotaan neuvotteluja sopijapuolten kesken, on toiselle sopijapuolelle annettava kirjallinen ilmoitus ja neuvottelut aloitettava kahden viikon kuluessa sen jälkeen.
- 7 Kummankin sopijapuolen edun mukaista on, että tässä pykälässä mainituista asioista käytävät neuvottelut viedään päätökseen niin pian kuin mahdollista, yhdysmiesten kesken kuukauden ja sopijapuolten kesken kolmen kuukauden kuluessa.

- 8 Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi jompi kumpi sopijapuolista saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **20 § TYÖRAUHA**

- 1 Tämä sopimus estää ryhtymästä laksoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen sopimuksen tai sen liiteosien muuttamiseksi tai lisäyksen saamiseksi niihin sen voimassaoloaikana, samoin kuin joukkoyhtymälainsäädännön tai joukkoyhtymälainsäädännön noudattamiseen saman tarkoituksen saavuttamiseksi.

## **21 § JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE**

Sopimusosapuolet arvioivat sopimus- ja neuvottelusuhteidensa kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia sekä pyrkivät omaksuma näissä jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteen.

## **22 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN**

- 1 Tämä sopimus on voimassa **1.10.2012** lukien **30.4.2014** saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Jos työehtosopimus on irtisanottu, ovat uudesta sopimuksesta neuvoteltaessa tämän sopimuksen määräykset voimassa, kunnes uusi sopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten päättyneet.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Mikko Lehtonen

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

# METSÄALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2012 - 2014 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## 1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimuksen 1.10.2010 - 30.9.2012 voimassaoloa jatketaan 30.4.2014 asti seuraavin muutoksin:

## 2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN

Vuosi 2012

Toimihenkilöiden kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,8 % suuruisella paikallisella erällä.

Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä sopimukseen, erästä 0,4 % jaetaan työnantajan päätöksellä ja 0,4 % jaetaan yleiskorotuksena. Yleiskorotuksena jaettava osuus tulee voimaan 1.12.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Tämä yleiskorotus lasketaan syyskuun 2012 palkkojen mukaan.

Vuosi 2013

Toimihenkilöiden kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.11.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,65 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,30 % suuruisella paikallisella erällä.

Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä sopimukseen, erä jaetaan yleiskorotuksena.

## 3 KERTAERÄ

Toimihenkilölle maksetaan 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä 150 euron kertaerä.

Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut keskeytyttäen vähintään kolme kuukautta ennen kertaerän maksuajankohtaa. Kertaerää ei makseta, jos työnantajalla ei ole toimihenkilölle palkanmaksuvelvollisuutta kertaerän maksuajankohtana.

Jos työnantajalla ei ole 1.10.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavalta palkkakaudelta palkanmaksuvelvollisuutta, mutta toimihenkilö palaa työhön viimeistään 30.4.2014, kertaerä maksetaan poissaolon päättymisen jälkeisenä ensimmäisenä palkkapäivänä.

Osa-aikatyöntekijälle maksettavan kertaerän suuruus on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikaisen toimihenkilön työaika on täyttä työaikaa lyhyempi.

Kertaerää ei oteta huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Kertaerän maksamisajankohdasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

#### **4 PALKKAUSJÄRJESTELMÄTYÖRYHMÄ**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tavoitteena on kehittää palkkausjärjestelmää siten, että se huomioi toimihenkilön tehtävien vaativuuden, osaamisen ja pätevyyden sekä työstä suoriutumisen ja tuloksellisuuden. Työryhmä järjestäytyy ensimmäiseen kokoukseen 15.11.2012 mennessä. Työryhmän järjestäytymiskokouksessa määritetään työryhmän aikataulu ja noudatettavat menettelytavat. Liittojen välinen työryhmä tekee väliarvioinnin työskentelystään 30.4.2013 mennessä.

Liittojen välinen palkkausjärjestelmätyöryhmä valitsee työtään varten 3-4 alan yritystä, joissa työskentelyä varten perustetaan yrityskohtaiset palkkausjärjestelmätyöryhmät.

Palkkausjärjestelmän mahdollisten muutosten toimivuutta arvioidaan yrityksissä 31.10.2013 mennessä. Liitot sopivat mahdollisista muutoksista työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään 31.12.2013 mennessä.

Mahdollinen uusi työehtosopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.5.2014.

#### **5 OMAN AUTON KÄYTTÖKORVAUS**

Oman auton käyttökorvaus on 1.10.2012 alkaen 0,45 euroa kilometriltä.

1.1.2013 alkaen oman auton käyttökorvaus määräytyy verohallituksen verovapaaksi vahvistaman kilometrikorvauksen ja perusteen mukaan.

1.1.2014 alkaen sopimuskauden päättymiseen asti oman auton käyttökorvaus määräytyy verohallituksen verovapaaksi vahvistaman kilometrikorvauksen ja perusteen mukaan perustuen sopimuskauden alkaessa voimassa olleisiin periaatteisiin.

#### **6 LUONTOISAUTOEDUSTA SOPIMINEN**

Yhdysmiehen kanssa käydään läpi luontoisautoedun sopimisen periaatteet yrityksessä ja luontoisautoedun vaikutus palkan muodostumiseen.

Sopimuskauden aikana mahdollisesta luontoisautoedusta sovittaessa toimihenkilölle annetaan kohtuullinen aika harkita toimihenkilön palkan muodostumista ilman autoetua ja autoedun kanssa.



## 7 YHDYSMIESSOPIMUS

Yhdysmiessopimuksen 7 §:n mukaiset yhdysmieskorvaukset ovat 1.10.2012 alkaen seuraavat:

	toimihenkilöiden lukumäärä toimipaikkaosastossa
150 €/kk	10 - 50
223 €/kk	yli 50

## 8 SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle korvausta tehtävien hoitamisesta 1.10.2012 alkaen seuraavasti:

edustettavien lukumäärä	
10 - 50	50 €/kk
yli 50	65 €/kk

## 9 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KEHITTÄMINEN

Sopimuskauden aikana liitot:

- jatkavat paikallisen sopimisen edistämistä ja työehtosopimuksen uudistamista epäselviä määräyksiä selkeyttämällä ja yksinkertaistamalla
- selvittävät mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen hallinnan parantamiseksi

## **10 POIKKEUKSELLISET TOIMENPITEET YRITYSTEN TALOUDELLISEN TILANTEEN HUONONTUESSA MERKITTÄVÄSTI**

Yrityksen toiminnan turvaaminen

Mikäli yrityksen taloudellinen tilanne edellyttää, voivat liitot sopia tarvittavia poikkeuksia työehtosopimuksen pakottavista määräyksistä yrityksen tai sen toimipaikan jatkuvuuden turvaamiseksi lainsäädännön mahdollisesti asettamat rajoitteet huomioon ottaen.

Tämä työehtosopimuksen muutos on voimassa 30.4.2014 saakka.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

**METSÄTEOLLISUUS RY**

Jari Forss

Mikko Lehtonen

**METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY**

Håkan Nystrand

Markku Varis

# **METSÄTEOLLISUUS RY:N**

**ja**

# **METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY:N**

**välinen**

## **YHDYSMIESSOPIMUS**

### **JOHDANTO**

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu mm. työnantaja- ja toimihenkilöpuolen väliin neuvottelusuhteisiin. Näiden suhteiden edellyttämän yhdysmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata sopijapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välillä esiintyvien muiden kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

### **1 §**

#### **SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

1 Tätä sopimusta sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenyrityksissä.

### **2 §**

#### **YHDYSMIES**

1 Tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla metsäalan toimihenkilöillä on oikeus yrityskohtaisesti valita keskuudestaan yhdysmies ja varayhdysmies.

### **3 §**

#### **YHDYSMIESVAALIN JÄRJESTÄMINEN**

- 1 Yhdysmiehet valitaan yrityksittäin sen jälkeen, kun yhdysmiesten lukumäärästä ja toiminta-alueesta on sovittu sopijapuolten kesken.
- 2 Yhdysmiesten vaali voidaan suorittaa toimipaikalla. Milloin näin tapahtuu, on työehtosopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluville toimipaikan metsäalan toimihenkilöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin.

- 3 Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekoa.
- 4 Vaaliajoista ja tarvittaessa vaalipaikasta on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

#### **4 §**

#### **VAALIKELPOISUUS**

- 1 Yhdysmieheksi voidaan valita työehtosopimuksen tarkoittama metsäalan toimihenkilö, joka vähintään vuoden ajan on ollut metsäalan toimihenkilönä asianomaisen työnantajan palveluksessa ja perehtynyt toimipaikan olosuhteisiin.
- 2 Ellei työnantajayritys ole ollut toiminnassa yhtä vuotta, voidaan yhdysmieheksi valita lyhyemmänkin ajan yrityksen palveluksessa ollut metsäalan toimihenkilö.

#### **5 §**

#### **ILMOITUKSET VAALEISTA**

- 1 Toimihenkilösopijapuolen on kirjallisesti ilmoitettava työnantajasopijapuolelle yhdysmiesvaalien tulos.  
  
Varayhdysmiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii yhdysmiehen sijaisena.
- 2 Saatuaan ilmoituksen yhdysmiesvaalien tuloksesta työnantaja ilmoittaa ensi tilassa yhdysmiehelle kirjallisesti, kuka työnantajan puolesta käy paikallisia neuvotteluja.

#### **6 §**

#### **YHDYSMIEHEN TEHTÄVÄT**

- 1 Yhdysmiehen tehtävänä on
  - a) edustaa toimipaikan järjestäytyneitä metsäalan toimihenkilöitä työehtosopimuksen ja sopijapuolten välisten sopimusten soveltamisessa sekä yleensä työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välisissä asioissa
  - b) valvoa metsäalan toimihenkilöiden osalta tämän sopimuksen noudattamista
  - c) johtaa metsäalan toimihenkilöiden puolesta työehtosopimuksen 18 §:n mukaisia neuvotteluja
  - d) edustaa metsäalan toimihenkilöitä, jos sellainen henkilöryhmä, johon nähden metsäalan toimihenkilö on tai voi olla esimiesasemassa, esittää työnantajalle neuvotteluja asiasta, joka koskee metsäalan toimihenkilöitä
  - e) välittää tietoja työnantajan ja metsäalan toimihenkilön välillä.

Yrityksissä on järjestettävä yhdysmiehelle riittävästi aikaa yhdysmiestehtävien hoitamista varten ja otettava tämä huomioon keskimääräistä alempina tulostavoittein.

Yhdysmiehistä valitulle pääneuvottelijalle myönnetään vapautusta säännöllisistä työtehtävistä pääneuvottelijan tehtävien hoitamista varten. Tehtävien hoitamiseksi annettavasta riittävästä vapautuksesta sovitaan paikallisesti.

## 7 §

### **YHDYSMIEHELLE MAKSETTAVAT KORVAUKSET**

Yhdysmiessopimuksen 7 §:n mukaiset yhdysmieskorvaukset ovat 1.10.2012 alkaen seuraavat:

	toimihenkilöiden lukumäärä toimipaikkaosastossa
150 €/kk	10-50
223 €/kk	yli 50

Yhdysmiehistä valitulle pääneuvottelijalle korvaus maksetaan 75 %:lla korotettuna.

Yhdysmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Yhdysmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää yhdysmiehen tehtävien takia.

Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin yhdysmies vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida yhdysmiestehtäviään. Milloin varayhdysmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa yhdysmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta jakamattomana varayhdysmiehelle.

## 8 §

### **YHDYSMIEHEN TYÖSUHDE**

- 1 Yhdysmiestä ei saa yhdysmiestehtävän takia irtisanoa.
- 2 Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva toimihenkilökunnan supistaminen, voidaan tämä toimenpide kohdistaa yhdysmieheen vain, mikäli hänelle ei voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa metsäalan toimihenkilön työtä.
- 3 Yhdysmiestä ei myöskään tässä sopimuksessa tarkoitettujen tehtävien hoitamisesta aiheutuvista syistä saa siirtää alempaan tehtävään.

## 9 §

### YHDYSMIEHEN KOULUTUS

- 1 Sopijapuolet pitävät suotavana, että yhdysmiehelle sekä varayhdysmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen sopijapuolten välisen koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään yhdysmiehen pätevyyttä yhdysmiestehtävien hoitamisessa.

## 10 §

### HENKILÖSTÖ- JA TILASTOTIEDOT

#### 1 Yleinen tiedonvälitys

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että yhdysmies saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon ao. toimipaikan metsäalan toimihenkilöitä koskevista asioista.

#### 2 Erimielisyystapaukset

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä metsäalan toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, on yhdysmies oikeutettu saamaan valituksenalaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

#### 3 Henkilötiedot

Yhdysmies on oikeutettu saamaan kirjallisesti metsäalan toimihenkilöistä alueensa kaikkien tämän sopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden suku- ja etunimet, palvelukseen tuloajan sekä palkkaryhmän kerran vuodessa. Ko. tiedot annetaan välittömästi sen jälkeen, kun työehtosopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut.

#### 4 Tietojen luottamuksellisuus

Yhdysmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

## 11 §

### SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

- 1 Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2012 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jomman kumman osapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

## 12 §

### PÖYTÄKIRJAN TARKISTUS

Sovittiin, että tämä pöytäkirja, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan ja tarkistetaan siten, että sen allekirjoittavat Metsäteollisuus ry:n puolesta Jari Forss ja Mikko Lehtonen ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Markku Varis.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Mikko Lehtonen

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

# METSÄTEOLLISUUS RY:N

ja

## METO - METSÄALAN ASiantuntijat Ry:n

välinen

### METSÄALAN TOIMIHENKILÖIDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

#### I Yleiset määräykset

##### 1 §

##### **Yleinen soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan osana METSÄ-METO työehtosopimusta.

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta syystä tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, toimihenkilön irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) tarkoitettuja työ sopimuksia.

##### 2 §

##### **Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työ sopimusta tai lomauttaa toimihenkilöä ilman työ sopimuslain mukaista perustetta.

Palkanmaksun keskeytyminen irtisanomisen asemasta

Työnantajalla on oikeus työ sopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeutavilla toimihenkilön henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta pidättää toimihenkilö työnteosta tai jättää palkka maksamatta. Palkanmaksun keskeytyksen enimmäisaika ja muut siihen liittyvät menettelytavat sovitaan työpaikkakohtaisesti noudattaen yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.



Työpaikalla noudatettaviin työsäntöihin sisältyvät palkanmaksun keskeyttämistä koskevat määräykset ja menettelytapaohjeet säilyvät voimassa, mikäli ne on hyväksytty käyttöön yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain mukaisesti.

### 3 §

#### **Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden,
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta,
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta,
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta ja
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Toimihenkilön noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5.-30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun vielä pitämättömän loman.

### 4 §

#### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

## **5 §**

### **Irtisanomisesta ilmoittaminen**

Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimihenkilön ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

## **6 §**

### **Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

## **7 §**

### **Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana**

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilön raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudesta.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen toimihenkilön raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan toimihenkilön työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

## 8 §

### **Irtisanomisen ja varoituksen toimittaminen**

Irtisanominen ja henkilöstä johtuvista syistä annettava varoitus on toimitettava toimihenkilölle kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste ja varoitukseen johtaneet syyt ovat tulleet työnantajan tietoon.

## 9 §

### **Toimihenkilön kuuleminen**

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen, työnantajan on varattava toimihenkilölle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

## 10 §

### **Tuomioistuinkäsittely**

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai METO - Metsäalan Asiantuntijat voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## 11 §

### **Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut toimihenkilön, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

## 12 §

### **Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetyks, työsuhteen kesto, toimihenkilön ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, toimihenkilön itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, toimihenkilön ja työnantajan olot yhteensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä toimihenkilölle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12 luvun 3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

## **II Lomautus**

### **13 §**

#### **Lomauttaminen**

Toimihenkilön lomauttamisessa on noudatettava 15 §:ssä tarkoitettuja ilmoitusaikoja ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Toimihenkilö saa työsopimuslain 5 luvun 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä.

Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään työsopimuslain 13 luvun 5 §:ssä.

Jos toimihenkilö on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Toimihenkilöllä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Mikäli toimihenkilö on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa toimihenkilö on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

### **14 §**

#### **Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen**

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä toimihenkilölle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan toimihenkilöön, selvitys voidaan antaa toimihenkilöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai muulle valitulle edustajalle, tai jos edustajaa ei ole valittu, toimihenkilöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava toimihenkilöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvottelutava lomauttamisesta toimihenkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

## 15 §

### **Lomautusilmoitus**

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle noudattaen työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädettyä 14 päivän lomautusilmoitusaikaa.

Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Lomautusilmoitusaika alkaa kuluu siitä päivästä, kun toimihenkilö on saanut tiedon, kuitenkin viimeistään 7 päivän kuluttua ilmoituksen lähettämisestä. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto tai toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa toimihenkilölle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavia toimihenkilöitä edustavalle yhdistymiehelle tai muulle valitulle edustajalle.

## 16 §

### **Poikkeukselliset lomautustilanteet**

Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan.

Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttäminen, mikäli lomautuksen on uutta lomautusilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihen-

kilön väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika. Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

## 17 §

### **Lomautetun toimihenkilön työsuhteen päätyminen**

Toimihenkilö saa lomautuksen aikana irtisanoo työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työn tekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun toimihenkilön työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa.

Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos toimihenkilö on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Samanlainen oikeus irtisanomisajan palkkaan on toimihenkilöllä, joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

## **III Erinäisiä määräyksiä**

## 18 §

### **Työvoiman vähentämisyjärjestys**

Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomautamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanna aikoja

## 19 §

### **Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset**

Jos kysymyksessä on taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä työehtosopimuksen tarkoittamalle toimihenkilöiden yhdysmiehelle heti, kun tällaisen toimenpiteen välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja mikäli mahdollista viimeistään samanaikaisesti, kun vähentämisestä ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaisille.

Neuvottelut tämän sopimuksen 16 §:ssä, 17 §:n 1 kappaleessa ja 18 §:ssä mainituista toimenpiteistä käydään METSÄ-METO metsäalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 18 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

## **20 §**

### **Takaisinottaminen**

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

## **21 §**

### **Työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko**

Työnantajaa ei voida tuomita tämän sopimuksen 12 §:ssä tarkoitettujen korvausten lisäksi työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsuhteen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrittäessä.

## **22 §**

### **Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan 1.10.2012 alkaen ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan.

Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Mikko Lehtonen

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

**METSÄTEOLLISUUS RY:N**  
**ja**  
**METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY:N**  
**välinen**  
**KOULUTUSSOPIMUS**

**JOHDANTO**

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen edellyttävät jatkuvaa ja myös kaikkiin metsäalan toimihenkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Sopijapuolet kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti kaikkeen tällaiseen koulutukseen.

Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa suuntaan.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi sopijapuolet pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla todetaan, että sopijapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä ja kehittämistä.

**1 §**

**KOULUTUSTYÖRYHMÄ**

- 1 Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet nimeävät koulutustyöryhmän. Koulutustyöryhmä on lisäksi yhteistyöelin sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

**2 §**

**AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS**

- 1 Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä henkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset toimihenkilön kuukausipalkkaa vähentämättä. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

**3 §**

**TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTOIMINTAKOULUTUS**

**Yhteinen koulutus**

- 1 Keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämän koulutuksen



## järjestävät

- keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti
  - yhteistoimintasopimuksen edellyttämät keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai
  - työnantaja- ja toimihenkilöpuoli yhteisesti työpaikalla.
- 2 Sopijapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioon otetuiksi.
- 3 Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle toimihenkilöiden edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja yhdysmiehen kesken.

## Ay-koulutus

- 1 STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan yhdysmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapauden myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus aikomuksesta lähteä kursseille annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.
- 2 STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n edellisessä kappaleessa tarkoitetuille ja koulutustyöryhmän hyväksymille yhteistyökoulutusta koskeville kursseille saavat yhdysmies, varayhdysmies, työsuojeluvaltuutettu, -varavaltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunnan jäsen osallistua heidän kuukausipalkkaansa vähentämättä, yhdysmiehen osalta ei kuitenkaan pidemmältä kuin kuukauden ajalta ja muiden edellä mainittujen osalta ei pidemmältä kuin kahden viikon ajalta. Edellytyksenä sille, ettei kuukausipalkkaa vähennetä, on lisäksi kurssin liittyminen edellä mainittujen henkilöiden yhteistyötehtäviin.
- 3 Samoin edellytyksin kuin edellisessä kappaleessa saavat yhdysmiestoimintaan liittyville kursseille osallistua jäsenyhdistysten puheenjohtajat heidän kuukausipalkkaansa vähentämättä, enintään yhden kuukauden osalta, mikäli he työskentelevät yrityksissä, joissa on vähintään 180 työsuhteessa olevaa ja heidän johtamissaan jäsenyhdistyksissä on vähintään 50 jäsentä.

- 4 Lisäksi maksetaan 3 §:n 2. kohdan (Ay-koulutus) toisen ja kolmannen kappaleen mukaisille kursseille osallistuville toimihenkilöille kultakin sellaiselta kurssi-päivältä, jonka osalta kuukausipalkkaa ei vähennetä, ruokailukustannusten korvausena sopijapuolten erikseen sopima ateriakorvaus.

#### **4 §**

### **KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS**

- 1 Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 3 §:n 2. kohdan (Ay-koulutus) mukaisia kursseja korvausten piiriin siinä laajuudessa kuin sopijapuolet erikseen sopivat.

#### **5 §**

### **SOSIAALISET EDUT**

- 1 Osallistuminen 3 §:n 2. kohdan (Ay-koulutus) mukaiseen koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

#### **6 §**

### **SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

- 1 Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä lokakuuta 2012 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jomman kumman sopijapuolen toimesta irtisano-taan.

Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

#### **7 §**

### **PÖYTÄKIRJAN TARKISTUS**

Sovittiin, että pöytäkirja, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan ja tarkistetaan siten, että sen allekirjoittavat Metsäteollisuus ry:n puolesta Jari Forss ja Mikko Lehtonen ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Markku Varis.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Mikko Lehtonen

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

# KOULUTUSSOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET

## AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS (2 §)

### Koulutustilaisuuteen lähettäminen

Työnantajan velvollisuus suorittaa korvausta suoranaisista kustannuksista ja ansionmenetyksestä koskee työnantajan antamaa koulutusta sekä sellaisia koulutus-tilaisuuksia, joihin työnantaja on lähettänyt palveluksessaan olevan henkilön. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää siis, että jo ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on selvästi työnantajan taholta todettu, että kyseessä on sopimuskohdassa tarkoitettu koulutus, johon toimihenkilö osallistuu nimenomaan työnantajan lähettämänä. Korvausvelvollisuuden syntymiselle ei ole merkitystä sillä, kuka on tehnyt aloitteen koulutukseen osallistumisesta tai kuka on suorittanut kurseille ilmoittautumiseen liittyvät käytännön järjestelyt.

### Suoranaiset kustannukset

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja, kurssiaineistosta aiheutuvia kustannuksia sekä matka- ja elinkustannuksia.

Jos kurssimaksuihin sisältyy muitakin kustannustekijöitä kuin pelkkä maksu ope-  
tuksesta, on tällaiset erät luonnollisesti otettava huomioon. Maksutapa on lähinnä  
järjestelykysymys.

Sellaiset kurssiaineistokustannukset, jotka eivät sisälly itse kurssimaksuun, korva-  
taan erikseen. Kurssiaineisto on tarvittaessa luovutettava kurssin päätyttyä myös  
työnantajan käytettäväksi.

Elinkustannukset korvataan usein siten, että työnantaja maksaa täysihoitomaksun  
suoraan internaatille tai kurssin järjestäjälle.

Kirjallisuuden tai teknisten apuvälineiden hankkimisesta aiheutuvien kustan-  
nusten samoin kuin muidenkin kustannusten korvaamisesta on mahdollisuuksien  
mukaan aina sovittava etukäteen.

### Palkanmaksu kurssiajalta

Toimihenkilölle maksetaan kurssin ja siihen liittyvien matkojen ajalta kuukausi-  
palkka vähentämättömänä.

Matkakorvaukset maksetaan työehtosopimuksen matkustussäännön mukaisesti. Korvaukset maksetaan myös koulutus sopimuksen 3 §:n 1 kohdan mukaiseen yhteiseen koulutustilaisuuteen osallistujalle, mikäli tilaisuuden tarkoituksena on paikallisesti todettu olevan toimihenkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.

### **Esimerkki 1**

Toimihenkilö Metsätehon kursilla Rantasipi-Laajavuorella tai Johtamistaidon Opiston kursilla Aavarannassa (ns. sekakurssi)

Edellytykset	1. Työnantaja lähettää 2. Internaatti
Maksetaan	1. Kuukausipalkka  2. Suoranaiset kustannukset - kurssimaksut - kurssimateriaalimaksut - matkakustannukset  3. Päiväraha työehtosopimuksen matkustussäännön mukaisesti.

### **Ay-koulutus (3 §:n 2. kohta)**

Vapaan antaminen edellyttää,

- että kurssi on STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n järjestämä
- että koulutustilaisuus kestää enintään kuukauden
- ettei toimihenkilön poissaolosta aiheudu tuotannolle tai yrityksen toiminnalle tuntuva haittaa.

### **Palkan maksaminen**

Ennen kuin toimihenkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on työnantajan kanssa sovittava sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä työnantajan korvattava koulutustilaisuus.

Milloin STTK:n tai sen jäsenliiton METO:n yhdysmieskurssille osallistuva toimihenkilö samalla on työehtosopimuksen tarkoittama yhdysmies tai varayhdysmies, ei kuukausipalkkaa vähennetä kurssin ajalta.

Milloin yllämainittujen järjestämälle työsuojelukurssille osallistuva toimihenkilö on työsuojeluvaltuutettu, -varavaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työ-

suojelutoimikunnan tai sitä vastaavan työsuojeluelimien jäsen, ei hänen palkkaansa vähennetä enintään kahden viikon pituisen kurssin ajalta. Palkan maksamisen edellytyksenä em. henkilölle on, että koulutustyöryhmä on etukäteen hyväksynyt kurssin sellaiseksi, jonka ajalta palkkaa ei vähennetä.

Tässä kohdassa mainittujen kurssien tulee liittyä edellä mainittujen henkilöiden yhteistyötehtäviin.

Yhdysmiestoimintaan liittyvä koulutus ulotetaan koskemaan myös jäsenyhdistysten puheenjohtajia, milloin

- ao. puheenjohtaja työskentelee yrityksessä, missä on vähintään 180 työsuhteessa olevaa ja
- puheenjohtajan johtamassa yhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

STTK:n opistossaan järjestämien enintään 3 kuukauden yhdysmieskurssien osalta maksetaan yhdysmiehille ja edellisessä kohdassa tarkoitettujen yhdistysten puheenjohtajille palkka yhden kuukauden ajalta.

Palkanmaksun edellytyksenä tässäkin tapauksessa on, että ao. kurssi on koulutustyöryhmän hyväksymä. STTK:n opiston järjestämien, enintään kolmen kuukauden pituisten kurssien osalta toimihenkilöiden työsuhde säilyy. STTK:n opistolla on sovittu tarkoitettavaksi tässä yhteydessä Majvikin kurssikeskusta.

### **Ruokailukustannusten korvaus Ay-koulutukseen osallistuville**

Sopimuksen mukaan maksetaan niille yhdysmiehille, varayhdysmiehille, jäsenyhdistysten puheenjohtajille, työsuojeluvaltuutetuille, -varavaltuutetuille, työsuojelutoimikuntien tai vastaavien työsuojeluelimien jäsenille ja työsuojeluasiamiehille, joiden kuukausipalkkaa ei sopimuksen mukaan vähennetä Ay-kurssinajalta, kultakin kurssipäivältä ateriakorvauksena **vuonna 2012 23,90 euroa/pv, vuonna 2013 24,25euroa/pv ja vuonna 2014 24,60 euroa/pv**. Ateriakorvausta maksetaan vain niiltä päiviltä, joilta asianomaisen henkilön kuukausipalkkaa ei vähennetä. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että viikon kurssin ollessa kyseessä ateriakustannusten korvaus maksetaan viideltä päivältä, kahden viikon kursseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmillä kursseilla 20 päivän ajalta.

Koulutustyöryhmän mahdollisesti hyväksyessä Ay-kursseja viikonlopun yhteyteen (piirien kurssit) maksetaan ateriakorvaus myös näiltä päiviltä. Ateriakorvauksen maksaminen tapahtuu tarkoituksenmukaisimmin niiden sääntöjen ja rutiinien mukaisesti, joita yrityksessä noudatetaan muista vastaavista matkoista aiheutuvia päiväraha korvauksia maksettaessa.

## **Esimerkki 2**

Toimihenkilö ay-kurssilla STTK-opistolla

Yhdysmies ja varayhdysmies,  
työsuojeluvaltuutettu ja  
-varavaltuutettu, työsuojelu-  
asiamies ja työsuojelutoimi-  
kunnan jäsen, jäsenyhdis-  
tyksen pj. em. edellytyksin

Muut kuin em. toimihenkilöt

1. Ta/tmh sovittava etukäteen  
- osallistumisesta  
- onko työnantajan  
korvattava kurssi

1. Ta/tmh sovittava etukäteen  
- osallistumisesta

2. Tilaisuus osallistua

2. Tilaisuus osallistua  
- mikäli ei haittaa yrityksen  
toiminnalle

3. Kurssin pituus  
- yhdys- ja varayhdysmies enint. 1 kk  
- muut yllä mainitut enint. 2 viikkoa

3. Kurssin pituus  
- enint. 1 kk

4. Maksetaan  
- kuukausipalkka  
- ateriakorvaus vuonna 2012  
23,90 €/pv

4. Ei makseta  
- kuukausipalkkaa  
- ateriakorvausta  
- päivärahaa  
- matkakustannuksia

5. Ei makseta  
- päivärahaa  
- matkakustannuksia

## **Sosiaaliset edut (5 §)**

Kun on kysymys osallistumisesta Ay-koulutukseen, ei yhden kuukauden osalta aiheudu vähennystä vuosiloma-, eläke- tai muihin näihin verrattaviin etuuksiin. Kurssiaika katsotaan näitä etuuksia laskettaessa työssäolon veroiseksi ajaksi kuukauden rajaan saakka.

# METSÄTEOLLISUUS RY:N

## JA

# METO-METSÄALAN ASiantuntijat RY:N

## VÄLINEN

# SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoiminnalle myönteisen hengen aikaansaamiseksi ja työnantajien sekä toimihenkilöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa sopijapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvonnasta annetun lain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun sopimuksen.

### 1 §

#### **Soveltamisala**

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin metsäalan toimihenkilöihin, jotka mainitaan METSÄ-METO työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Metsäteollisuus ry:n jäsenyritykset toiselta puolen ja toiselta puolen METO - Metsäalan Asiantuntijat ry.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu, noudatetaan työsuojelun valvonnasta annettua lakia ja asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

### 2 §

#### **Työpaikkakäsité**

Työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan metsäalan toimihenkilöissä saman työnantajan valvonnassa olevaa yhden tai useamman työkohteen muodostamaa toiminnallista kokonaisuutta, jota johtaa työnantajan organisaation puitteissa ratkaisu- ja toimeenpanovallan omaava virka- tai toimihenkilö. Tämän määritelmän mukaisia työpaikkoja metsäalan toimihenkilöissä ovat esimerkiksi hankinta-alueet, pienet ja keskisuuret metsäosastot, mittausyritykset ja muut vastaavat toiminnalliset organisaatioyksiköt. Mikäli edellä mainittujen esimerkkien mukaista käytäntöä ei voida soveltaa jonkin työnantajan organisaatioon, on työpaikkakäsitéstä sovitava asianomaisen yrityksen ja Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan kesken.

### 3 §

#### **Yhteistoimintaelimet**

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- Metsäalan Turvallisuuustyön Työalatoimikunta
- työsuojelutoimikunta tai paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin
- työsuojelupääliikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojelutarvaltuutetut
- asiantuntijat

### 4 §

#### **Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta**

Metsäalan valtakunnallisena yhteistoimintaelimenä toimii Metsäalan Turvallisuu-  
työn Työalatoimikunta, jonka kotipaikka on Helsingin kaupunki.

Metsäalan Turvallisuuustyön Työalatoimikuntaan kuuluu kahdeksan varsinaista  
jäsentä, joista kolme edustaa työnantajia, kolme työntekijöitä ja kaksi toimihenkilöitä. Varsinaisten jäsenten lisäksi kullakin osapuolella on yksi varajäsen.

Kukin osapuoli nimeää edustajansa Metsäalan Turvallisuuustyön Työalatoimikun-  
taan.

Työalatoimikuntaan voidaan ottaa jäseniksi ja asiantuntijoiksi allekirjoittaneiden  
sopimusosapuolten suostumuksella metsäalaan liittyviä järjestöjä tai vastaavia  
siten, että em. jäsenten suhteelliset osuudet säilyvät.

Tehtävät

Metsäalan Turvallisuuustyön Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:  
Metsäalan työsuojelun yleinen kehittäminen ja tehostaminen.  
Työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla  
Työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen, koulutus  
ja informointi.

Yhteydenpito työsuojelussa toimiviin organisaatioihin:

- työsuojeluviranomaiset
- työturvallisuuskeskus
- metsäalan työsuojelun parissa työskentelevät laitokset ja henkilöt
- metsäalan keskusjärjestöt ja kenttäorganisaatiot
- muut kysymykseen tulevat organisaatiot.



Metsäalan työsuojelullisten erikoiskysymysten selvittely:

- ergonomia
- metsäalan työsuojeluasioissa mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien käsittely ja selvittäminen, mikäli ne eivät kuulu jonkin toisen organisaation tehtäviin.

Muut tehtävät, jotka osapuolten taholta annetaan Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnalle.

## 5 §

### Paikalliset yhteistoimintaelimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelun työpaikassa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä tälle valitut kaksi varavaltuutettua ja työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä tälle valitut kaksi varavaltuutettua.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus, toimihenkilöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta työpaikalle, missä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita. Työsuojelutoimikunta on neljä- (4) jäseninen.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, puolet toimihenkilöitä ja neljännes työntekijöitä. Mikäli työpaikalla on työntekijöitä enemmän kuin toimihenkilöitä, puolet edustaa työntekijöitä ja neljännes toimihenkilöitä.

Työsuojelutoimikunnan kokoonpano sovitaan kunkin työnantajan osalta erikseen ottaen huomioon työnantajan palveluksessa olevien toimihenkilöiden ja työntekijöiden lukumäärä sekä mitä siitä on työsuojelun valvontalaissa sanottu.

Työsuojelutoimikunnan jäsenten toimikausi on kaksi vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun, -varavaltuutetun ja mahdollisen työsuojelutoimikunnan vaaleissa noudatetaan Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan vaaliohjeita.

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

## 6 §

### **Yhteistoimintatehtävät**

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon työsuojelun työpaikan koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seurantaa,
- käsitellä työpaikan terveellisyyden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla,
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

## 7 §

### **Työkykyä ylläpitävä toiminta**

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea-aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen. Tässä tarkoituksessa työsuojelutoimikunnan tehtävänä on:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävä on:

- osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

## **8 §**

### **Työsuojelupäällikkö**

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset. Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi,
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja -materiaalia, tehdä tarvittaessa aloitetta työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linja-organisaation ja työterveyshuollon välille.

## **9 §**

### **Työsuojeluvaltuutettu**

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa palkansaajien määrä on vähintään 10. Määrän ollessa 10 - 20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä tai työsuojelutoimikuntana.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen

tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

## 10 §

### Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Tämä on otettava huomioon tulostavoitteita asetettaessa.

Sovittaessa vapautuksen määrästä ja järjestelyistä on otettava huomioon toimihenkilöiden lukumäärä ja töiden luonne, toimihenkilöiden työskentelypaikkojen lukumäärä ja sijainti sekä työsuojeluvaltuutetun oman työn antamat mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

## 11 §

### Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiiriin hänen edustamansa kaikki palkansaajat ole lomautettuina tai irtisanottuina. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsuopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettu-ehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi tulleen

osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikalla säännöllisesti työskentelevien määrä on 20 tai vähemmän, on tämä korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä 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.

## 12 §

### **Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen**

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan.

Työpaikalla, jolla on enemmän kuin 5 toimihenkilöä, ei työsuojeluvaltuutettua tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen matka- tai vuorotyöhön, joka olennaisesti vaikeuttaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista.

## 13 §

### **Varavaltuutettu**

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoitettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

## 14 §

### Asiantuntija

Työsuojelutoimikuntaan voidaan kutsua myös tämän sopimuksen piiriin kuulumattomia työnantajaan urakka- tai työsuhteessa olevia asiantuntijajäseniä sekä muitakin työsuojeluasiantuntijoita, jotka toimivat asiantuntijoina edustamaansa alaa koskeissa työsuojelukysymyksissä.

## 15 §

### Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle korvausta tehtävien hoitamisesta 1.10.2012 seuraavasti:

edustettavien  
lukumäärä

10 - 50                      50 €/kk

yli 50                        65 €/kk

Työajan suhteen noudatetaan mitä siitä on METSÄ-METO työehtosopimuksen 10 §:ssä sovittu.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia.

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä sopijapuolten välillä on METSÄ-METO työehtosopimuksen 9 §:n matkakorvausten korvaamisen suhteen sovittu.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö sopivat etukäteen työsuojeluvaltuutetun tarkastusmatkasuunnitelmasta.

## 16 §

### Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansion menetyksen.

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä METSÄ-METO työehtosopimuksen 9 §:n kulkemiskorvaus -kohdassa on määrätty.

Koulutuksesta aiheutuvat matkakustannukset ja ansionmenetyksen korvaa työnantaja sen mukaisesti mitä sopijapuolten kesken on koulutus sopimuksessa sovittu.

## 17 §

### Säädöskokoelmat

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset laitteet, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

## 18 §

### Voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2012 ja on voimassa sopimus-kausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Sovittiin, että pöytäkirja, jolla on sama velvoittavuus kuin työehto-sopimuksella, tulee voimaan ja tarkistetaan siten, että sen allekirjoittavat Metsäteollisuus ry:n puolesta Jari Forss ja Mikko Lehtonen ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Markku Varis.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Mikko Lehtonen

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

## SUOSITUS YHTEISTOIMINNASTA RATIONALISOINNISSA

Yrityksen toiminnan kehittäminen rationalisoimalla edellyttää yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön kesken. Metsäalalla yhteistoiminnan perustana ovat perinteisesti olleet hyvät ja luottamukselliset suhteet työnantajan ja metsäalan toimihenkilöiden välillä. Tältä pohjalta ovat Metsäteollisuus ry ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry todenneet seuraavaa yhteistoiminnasta rationalisoinnissa:

- Rationalisointi on toimintaa, jonka tarkoituksena on kohottaa yrityksen toiminnan taloudellista hyötysuhdetta. Se voi kohdistua mm. organisaatioon, työn järjestelyihin, työmenetelmiin, työtehtäviin, toimintojen sijoitteluun, työympäristötekijöihin sekä koneisiin ja laitteisiin.
- Yrityksen rationalisointitoiminnalle luodaan parhaat edellytykset käyttämällä metsäalan toimihenkilöiden asiantuntemusta hyväksi jo suunnitteluvaiheesta lähtien.
- Rationalisointitavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että aloitteellisuutta yrityksen toiminnan kehittämiseksi esiintyy kaikilla organisaatiotasoilla. Tämä puolestaan edellyttää avoimuutta rationalisointisuunnitelmien käsittelyssä ja erityisesti toimipaikkaosaston edustajien pitämistä tietoisina ko. suunnitelmista.
- Milloin rationalisointitoimenpide vaikuttaa metsäalan toimihenkilön tehtäviin ja vastuualueeseen, tulee se käsitellä yhteistyössä siinä vaiheessa, kun vielä voidaan vaikuttaa päätöksen sisältöön. Tavoitteena on, että rationalisointi johtaa paremman tuottavuuden ohella reaalipalkkojen kasvuun sekä oikeudenmukaiseen palkkojen kehittymiseen ja mielekkäisiin työtehtäviin. Tuottavalla yrityksellä on parhaat edellytykset työsuhteen ehtojen edelleen kehittämiseen.

Helsingissä 1. päivänä lokakuuta 2012

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Mikko Lehtonen

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Markku Varis



## SUOSITUS TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ

Osapuolet suosittelevat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaika-joustoihin.

Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

### Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikasaldo voi vaihdella. Samoin tulee sopia voiko työaikasaldo olla negatiivinen.

Työaikapankkiin siirrettäviä eriä voivat olla vuosilomalain tarkoittama säästövapaa, työajan lyhennysvapaat, vapaaksi sovittu lomarahaa tai sen osa.

### Vapaiden antaminen

Pankkiin kertyneiden vapaiden kertymisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisajankohdan. Lomakauden ulkopuolella (1.10.-30.4.) toimihenkilö voi, elleivät painavat syyt sitä estä, pitää vapaata ilmoitettuaan siitä kahta kuukautta ennen vapaan pitämistä.

Vapaat annetaan kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa annettaessa. Kertyneet vapaat on annettava kahden vuoden aikana pankkiin siirrosta, ellei paikallisesti toisin sovita. Ellei vapaita ole pidetty työsuhteen päättyessä, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

### Palkanmaksu

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.





