

TYÖEHTOSOPIMUS

**Metsäteollisuus ry
METO – Metsäalan Asiantuntijat ry**

13.2.2018 alkaen

METSÄ - METO

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUS	4
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA.....	4
2 § YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	5
3 § JÄRJESTÄYTYMISOIKEUS	5
4 § TYÖSUHDE	6
5 § IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN.....	6
6 § PALKKAUS	6
7 § SAIRAUSAJAN PALKKA	9
8 § OSA-AJAN PALKKA	10
9 § MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	11
10 § TYÖAIKA.....	12
11 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN.....	15
12 § VARALLAOLO.....	16
13 § VUOSILOMA.....	17
14 § MUUTTOKORVAUS	17
15 § RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS	18
16 § TURVA- JA SUOJAVARUSTEET	18
17 § TYÖRIIDAT, JOIHIN METSÄALAN TOIMIHENKILÖT EIVÄT OSALLISTU	18
18 § YHDYSMIES	19
19 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS.....	19
20 § TYÖRAUHA	20
21 § JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE	20
22 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN.....	20
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	21
YHDYSMIESSOPIMUS	25
JOHDANTO.....	25
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA.....	25
2 § YHDYSMIES	25
3 § YHDYSMIESVAALIN JÄRJESTÄMINEN	25
4 § VAALIKELPOISUUS	26
5 § ILMOITUKSET VAALEISTA.....	26
6 § YHDYSMIEHEN TEHTÄVÄT	26
7 § YHDYSMIEHELLE MAKSETTAVAT KORVAUKSET.....	27
8 § YHDYSMIEHEN TYÖSUHDE	27
9 § YHDYSMIEHEN KOULUTUS	28
10 § HENKILÖSTÖ- JA TILASTOTIEDOT	28

11 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	28
12 § PÖYTÄKIRJAN TARKISTUS	29
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	30
I Yleiset määräykset	30
1 § Yleinen soveltamisala.....	30
2 § Irtisanomisen perusteet	30
3 § Irtisanomisajat	31
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	31
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	32
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen.....	32
7 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana.....	32
8 § Irtisanomisen ja varoituksen toimittaminen.....	32
9 § Toimihenkilön kuuleminen.....	33
10 § Tuomioistuinkäsittely	33
11 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.....	33
12 § Korvauksen määrä	33
II Lomautus.....	34
13 § Lomauttaminen.....	34
14 § Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen.....	34
15 § Lomautusilmoitus	35
16 § Poikkeukselliset lomautustilanteet.....	35
17 § Lomautetun toimihenkilön työsuhteen päättyminen.....	36
III Erinäisiä määräyksiä.....	36
18 § Työvoiman vähentämisjärjestys	36
19 § Irtisanomista ja lomautusta koskevat ilmoitukset.....	36
20 § Takaisinottaminen	37
21 § Työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko.....	37
22 § Sopimuksen voimassaolo.....	37
KOULUTUSSOPIMUS	38
JOHDANTO.....	38
1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ	38
2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS.....	38
3 § TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTOIMINTAKOULUTUS	38
4 § KOULUTUSTOIMINNAN LAAJUUS.....	40
5 § SOSIAALISET EDUT	40
6 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	40
7 § PÖYTÄKIRJAN TARKISTUS	40

KOULUTUSSOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET	41
AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUDELLEENKOULUTUS (2 §)	41
Ay-koulutus (3 §:n 2. kohta)	42
Sosiaaliset edut (5 §)	44
SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA	45
1 § Soveltamisala	45
2 § Työpaikkakäsite	45
3 § Yhteistoimintaelimet	46
4 § Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta	46
5 § Paikalliset yhteistoimintaelimet	47
6 § Yhteistoimintatehtävät	48
7 § Työkykyä ylläpitävä toiminta	48
8 § Työsuojelupäällikkö	49
9 § Työsuojeluvaltuutettu	49
10 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö	50
11 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva	50
12 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen	51
13 § Varavaltuutettu	51
14 § Asiantuntija	52
15 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset	52
16 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot	52
17 § Säädöskokoelmat	53
18 § Voimassaolo ja irtisanominen	53
SUOSITUS YHTEISTOIMINNASTA RATIONALISOINNISSA	54
TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ	55

METSÄTEOLLISUUS RY:N
JA
METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY:N
VÄLINEN
TYÖEHTOSOPIMUS
13.2.2018 – 31.1.2020

1 § SOPIUKSEN 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 jäsenenä 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 alaansa 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 koskevissa asioissa sekä tarkoin ja säästävää 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 tulleeensa erotetuksi tai toimessaan 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 metsäpäällikköä 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:

1.4.2018 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:

1. 4.766 €/kk
2. 3.712 €/kk
3. 3.186 €/kk
4. 2.951 €/kk
5. 2.556 €/kk

1.4.2019 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:

1. 4.814 €/kk
2. 3.749 €/kk

3. 3.218 €/kk

4. 2.981 €/kk

5. 2.582 €/kk

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 vaativaa 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 työmäärän lisääntymiseen ja hoidettavaan toimeen sisältyvään vastuuseen.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset selvitetään ennen sijaisuuden alkamista.

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 työterveyslääkäriin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudesta. 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 täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.
- 5 Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.
- 6 Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain 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 ansiotyössä 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 kiinteään 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 **1.1.2018** alkaen **0,42** 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 **1.1.2018** alkaen
- a) osapäivärahana jokaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta **19** euroa
- b) kokopäivärahana jokaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta **42 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 aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, eikä työnantaja ole kustantanut aterioita, suoritetaan toimihenkilölle ateriakorvausta **10,50** euroa **1.1.2018** 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 asunnoltaan ja päättyvän hänen palatessaan sinne.
- 13 Majoittumiskorvaus 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 työaikaa, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 40 tuntia viikossa. Työaikaa 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, että vapaamuotoisen työajan ohjeellinen 40 tunnin viikkotyöaika ei keskimäärin riitä työtehtävien hoitamiseen, 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. asunnolta muualla olevaan työkohteeseen tai työkohteesta asuntoon kuluva matka-aikaa, ruokailuun, henkilökohtaisten asioiden hoitoon tai koulutukseen käytettyä aikaa.

Toteutunut työaika todetaan esimiehen kanssa yhteisesti viikoittain. Myös työajan kirjaamisen päättyminen 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 ja työajan pitkäaikaiseen ylitykseen.

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

- 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 työsopimuksessa sopia työajan ylityksen korvaamisesta ensisijaisesti vapaa-ajalla.

Työajan seurannan ylityön korvausmuodoista voidaan sopia paikallisesti.

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, pääsiäislauantai, vapunpäiväviikon lauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai.

Kuitenkin niinä vuosina, kun loppiainen osuu lauantaille tai sunnuntaille, ovat vapaapäiviä uudenvuodenpäiväviikon lauantai, loppiaisviikon lauantai, pääsiäislauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai.

Soveltamisohje: Työajan pidentäminen voidaan toteuttaa myös paikallisesti toisin sopien 27.5.2016 päivätyn allekirjoituspöytäkirjan 2 kohdan 5-kappaleen mukaisesti.

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

- 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 Tehtaiden puutavaran vastaanottotehtävissä toimivien toimihenkilöiden työaika määräytyy voimassa olevan työaikalain mukaan tai lain sallimissa puitteissa paikallisesti sopien. Samoin paikallisesti tulee sopia vuorolisistä ym. työn erityispiirteet huomioon ottavista työsuhteen ehdoista.
- 12 Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 kalenteriviikon ajanjakson aikana.
- 13 Työtuntijärjestelmän pysyväksi tarkoitetusta muutoksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 14 vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitetusta muutoksesta vähintään kolmea vuorokautta ennen, ellei kysymys ole hätä- tai siihen verrattavasta työstä.

Tilapäiseksi työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan muutos, joka kerrallaan kestää enintään kuusi viikkoa.

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 työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, itsenäisyyspäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen ja vapunpäivä sekä työehtosopimuksen 10 §:n 8 kohdassa mainitut vapaapäivät.
- 2 Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden työaikaa 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 työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas toimihenkilön työsuhde 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. Sopimus varallaolosta tehdään kirjallisesti ennen varallaolon alkua.
- 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 keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
- 2 Vuosilomasta älköön vähennettävä lyhyttä tilapäislomaa, jonka toimihenkilö on saanut hänen perheessään sattuneen 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 päättyttyä. 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 määräksestä 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 toimistotyötä tekevien toimihenkilöiden käyttöön suojapuvun, sadeasusteet (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, sulk, saarto jne.), joka ei ole sopimusten tai viranomaisten 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 syytteeseen.

2 Sopimuksen tai viranomaisten 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 § YHDYSMIES

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 lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen sopimuksen tai sen liiteosien muuttamiseksi tai lisäyksen saamiseksi niihin sen voimassaoloaikana, samoin kuin joukkoirtisanomiseen tai joukkoirtisanoutumiseen saman tarkoituksen saavuttamiseksi.

21 § JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

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

22 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

- 1 Tämä sopimus on voimassa 13.2.2018 lukien 31.1.2020 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 13. päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

METSÄALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2018 - 2020

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet liitot uudistavat työehtosopimuksensa seuraavin muutoksin:

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 13.2.2018 ja se on voimassa 31.1.2020 asti.

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN

Vuosi 2018

Metsäalan toimihenkilöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Lisäksi on käytettävissä 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta paikallisena eränä enintään 0,4 % yrityksen tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuussa 2018 maksetusta säännöllisen työajan palkkasummasta (luontoisetuineen, mutta ilman mahdollisia vuoro -yms. lisiä ja sunnuntaikorotusta).

Paikallinen erä käytetään allekirjoituspöytäkirjan 6 kohdan (yrityskohtainen tarkastelu) mukaisesti 15.5.2018 mennessä, jolloin korotus tulee voimaan 1.6.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Korotusosa huhti – toukokuun 2018 osalta voidaan maksaa kertaeränä tai muuten takautuvasti kesäkuun 2018 palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli vaativuustasojen tarkastelun perusteella käytetty rahamäärä on alempi kuin edellä todetun paikallisen erän suuruus, tämä muu osa paikallisesta erästä jaetaan työnantajan päätöksellä yrityksen palkkapolitiikkaa tukevana korotuksena 1.6.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, palkkarakenteen oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittämistä.

Yhdysmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Vuosi 2019

Metsäalan toimihenkilöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,0 %.

Lisäksi on käytettävissä 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta paikallisena eränä 0,6 % yrityksen tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden helmikuussa 2019 maksetusta säännöllisen työajan palkkasummasta (luontoisetuineen, mutta ilman mahdollisia vuoro -yms. lisiä ja sunnuntaikorotusta). Mikäli paikallisen erän käytöstä ei päästä sopimukseen 15.3.2019 mennessä, jaetaan se työnantajan päätöksellä. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, palkkarakenteen oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittämistä.

Yhdysmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisen palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

3 VAATIVUUSTASOJEN PALKAT

1.4.2018 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:

1. 4.766 €/kk
2. 3.712 €/kk
3. 3.186 €/kk
4. 2.951 €/kk
5. 2.556 €/kk

1.4.2019 tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta alkaen vaativuustasojen palkat ovat vähimmäismääräyksinä voimassa seuraavasti:

1. 4.814 €/kk
2. 3.749 €/kk
3. 3.218 €/kk
4. 2.981 €/kk
5. 2.582 €/kk

4 YHDYSMIESSOPIMUS JA SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Yhdysmiessopimuksen 7 §:n mukaiset yhdysmieskorvaukset ovat 1.4.2018 alkaen seuraavat:

	toimihenkilöiden lukumäärä toimipaikkaosastossa
160 €/kk	10 - 50
237 €/kk	yli 50

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle korvausta tehtävien hoitamisesta 1.4.2018 alkaen seuraavasti:

	edustettavien lukumäärä
54 €/kk	10 - 50
69 €/kk	yli 50

5 TAKAISINOTTOVELVOLLISUUDEN MUUTTAMINEN

Työsopimukseen, joka päättyy ennen tämän työehtosopimuksen voimaantuloa, sovelletaan 1.2.2017 – 31.1.2018 voimassa olleen työehtosopimuksen mukaista takaisinottoaikaa.

6 VARMISTETAAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN VAATIVUUSTASOJEN AJANTASAISUUS

Allekirjoittaneet liitot pitävät tärkeänä palkkausjärjestelmän vaativuustasojen jatkuvaa ylläpitoa ja kehittämistä. Tämän vuoksi liitot ovat sopineet, että yritystasolla neuvotellaan kaikissa työehtosopimuksen soveltamisalalla olevissa yrityksissä työtehtävien sijoittumisesta eri vaativuustasoille.

Yrityskohtainen tarkastelu

Palkkausjärjestelmän vaativuustasojen määrittelyiden kehittämistarpeista neuvotellaan yhdessä pääyhdysmiehen/yhdysmiehen kanssa. Yrityskohtaisessa tarkastelussa kiinnitetään huomiota tehtävien itsenäisyyteen, vastuullisuuteen sekä työtehtävien ja toiminta-alueiden laajuuteen. Yrityskohtaisella tarkastelulla selvitetään organisaation rakenteen mukaisten puunhankinnan (mm.osto, korjuu-, ohjauk-, palvelujen myynti sekä erityistehtävät), metsänhoidon ja koulutuksen tehtävien sijoittumisesta eri vaativuustasoille.

Paikallisessa tarkastelussa yhdessä havaitun tarpeen mukaan paikallisen tason osapuolet sopivat vaativuustasojen määrittelyiden korjauksista viimeistään

15.5.2018 mennessä. Yhdessä sovitut korjaukset vaativuustasoarvioinneissa tulevat voimaan viimeistään 15.6.2018.

Allekirjoittaneet liitot toteavat, että työehtosopimukseen perustuvien mahdollisten erimielisyyksien ratkaisussa noudatetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisia määräyksiä.

Liittojen välinen työryhmä

Allekirjoittaneet liitot perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on yritysکوhtaisissa tarkasteluissa tehtyjen havaintojen perusteella selvittää työehtosopimuksen vaativuustasojen määrittelyjen ajantasaisuutta ja tulevaisuuden kehittämistarpeita.

Työryhmä esittää vaativuustasojen määrittelyiden yhdessä hyväksytyt korjaukset 31.10.2019 mennessä. Hyväksytyt muutokset tulevat voimaan uuteen työehtosopimukseen.

Helsingissä helmikuun 13. päivänä 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

METSÄTEOLLISUUS RY:N
ja
METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY:N
välinen
YHDYSMIESSOPIMUS

JOHDANTO

Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu mm. työnantaja- ja toimihenkilöpuolen välisiin 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 muiden 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 alemmina tulostavoitteina.

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

Pääyhdysmiehen tehtävä voi olla paikallisesti sopien kokopäivätoiminen.

7 § YHDYSMIEHELLE MAKSETTAVAT KORVAUKSET

Yhdysmiessopimuksen 7 §:n mukaiset yhdysmieskorvaukset ovat 1.4.2018 alkaen seuraavat:

	toimihenkilöiden lukumäärä toimipaikkaosastossa
160 €/kk	10-50
237 €/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 13.2.2018 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman 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 Nina Pärssinen ja Reima Lehtonen ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Markku Varis.

Helsingissä 13. päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima 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 työsopimuksen 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 (531/2017) tarkoitettuja työsopimuksia.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta tai lomauttaa toimihenkilöä ilman työsopimuslain mukaista perustetta.

Palkanmaksun keskeytyminen irtisanomisen asemasta

Työnantajalla on oikeus työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavilla 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 työsääntöihin 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 päättämisen ilmoitus 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 päättämispäivämäärä 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 raskaudestaan.

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 määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, 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 työsopimuksensa 5 luvun 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaen lomautuksen ajaksi muuta työtä.

Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään työsopimuksensa 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 neuvoteltava 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 kulua 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 yhdysmiehelle 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 jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön 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 irtisanoa työsopimuksensa sen kestoista riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän 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.

Samankaltainen oikeus irtisanomisajan palkkaan on toimihenkilöllä, joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

III Erinäisiä määräyksiä

18 § Työvoiman vähentämisyjärjestys

Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan 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 kestoaikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanceaikoja

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

Takaisinottovelvollisuus määräytyy työehtosopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesti.

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 työehtosopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

22 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus, jolla on sama velvoittavuus kuin työehtosopimuksella, tulee voimaan 13.2.2018 alkaen ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan.

Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Helsingissä 13. päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima 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 koulutustilaisuuksiin, 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 kurssipäivältä, jonka osalta kuukausipalkkaa ei vähennetä, ruokailukustannusten korvauksena 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 13. päivänä helmikuuta 2018 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan.

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 Nina Pärssinen ja Reima Lehtonen ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n puolesta Håkan Nystrand ja Markku Varis.

Helsingissä 13. päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

METO - METSÄALAN ASiantuntijat RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

KOULUTUSSOPIMUKSEN SOVELTAMISOHJEET

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

Koulustilaisuuteen lähettäminen

Työnantajan velvollisuus suorittaa korvausta suoranaista kustannuksista ja ansionmenetyksestä koskee työnantajan antamaa koulutusta sekä sellaisia koulustilaisuuksia, joihin työnantaja on lähettänyt palveluksessaan olevan henkilön. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää siis, että jo ennen koulustilaisuuteen 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 opetuksesta, on tällaiset erät luonnollisesti otettava huomioon. Maksutapa on lähinnä järjestelykysymys.

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

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

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

Palkanmaksu kurssiajalta

Toimihenkilölle maksetaan kurssin ja siihen liittyvien matkojen ajalta kuukausipalkka vähentämättömänä.

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

Esimerkki 1

Toimihenkilöt METO:n/Aktiivi-Instituutin kurssilla.

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 työsuojelutoimikunnan tai sitä vastaavan työsuojeluelimen 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 työsuhhteessa olevaa ja
- puheenjohtajan johtamassa yhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

STTK:n ja METO:n/Aktiivi-Instituutin 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 tai METO:n/Aktiivi-Instituutin järjestämien, enintään kolmen kuukauden pituisten kurssien osalta toimihenkilöiden työsuhde säilyy.

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 **2018 25,00 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 kurseilla 10 päivältä, kuukauden tai sitä pitemmillä kurseilla 20 päivän ajalta.

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

Esimerkki 2

Toimihenkilö STTK:n tai METO:n/Aktiivi-Instituutin järjestämällä ay-kurssilla.

Yhdysmies ja varayhdysmies,
työsuojeluvaltuutettu ja
-varavaltuutettu, työsuojelu-
asiamies ja työsuojelutoimikunnan

Muut kuin em. toimihenkilöt

jäsen, jäsenyhdistyksen pj. em.
edellytyksin

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 2018 25,00 €/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. Kurssi aika 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 § Työpaikkakäsite

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 työpaikkakäsitteestä sovittava asianomaisen yrityksen ja Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan kesken.

3 § Yhteistoimintaelimet

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunta
- työsuojelutoimikunta tai paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojeluvaravaltuutetut
- asiantuntijat

4 § Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta

Metsäalan valtakunnallisena yhteistoimintaelimenä toimii Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunta, jonka kotipaikka on Helsingin kaupunki.

Metsäalan Turvallisuustyön 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 Turvallisuustyön Työalatoimikuntaan.

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

Tehtävät

Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

- Metsäalan työsuojelun yleinen kehittäminen ja tehostaminen.
- Työsuojellisen 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 tai paikallisesti sopien neljä 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 seuranta,
- käsitellä työpaikan terveellisuuden 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 aloitteita 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 ammatitaidon 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.

Vaaleilla valitun työsuojeluvaltuutetun toimikausi on 2 vuotta tai paikallisesti sopien 4 vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä voi olla paikallisesti sopien kokopäivätoiminen.

11 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiirin 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 työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkaminen 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.

Työsopimuksen 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 työsuhteen 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 työsuhteen loppuun 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 hoidettavaksi. 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 koskevilla työsuojelukysymyksissä.

15 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle korvausta tehtävien hoitamisesta 1.4.2018 seuraavasti:

edustettavien
lukumäärä

10 - 50	54 €/kk
yli 50	69 €/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 koulutussopimuksessa sovittu.

17 § Sädöskokoelmat

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

18 § Voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 13.2.2018 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jommankumman sopijapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan osapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

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

Helsingissä 13. päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

SUOSITUS YHTEISTOIMINNASTA RATIONALISOINNISSA

Paikallinen sopiminen ja avoin keskustelu luovat hyvät ja kestävät puitteet yrityksen liiketoiminnan kehittämiseksi. 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 reaalityövoimien kasvuun sekä oikeudenmukaiseen palkkojen kehittämiseen ja mielekkäisiin työtehtäviin. Tuottavalla yrityksellä on parhaat edellytykset työsuhteen ehtojen edelleen kehittämiseen.

Helsingissä 13. päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Håkan Nystrand

Markku Varis

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄSTÄ

Osapuolet suosittelivat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaikajoustoihin.

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 esimerkiksi 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 veroiseksi 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.