

## PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 49 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.11.2017

Paikka Metsäteollisuus ry, Helsinki

Läsnä	Nina Pärssinen	Metsäteollisuus ry
	Kimmo Kurki	"
	Petri Vanhala	Paperiliitto r.y.
	Juhani Siira	"
	Sami Laakso	"

Allekirjoittaneet liitot sopivat 10.11.2017 saavuttamansa neuvottelutuloksen perusteella seuraavaa:

### 1 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus n:o 48 lakkaa olemasta voimassa 1.11.2017.

Työehtosopimus nro 49 ja sen allekirjoituspöytäkirja ovat voimassa 10.11.2017 – 30.11.2019.

Jäljempänä olevan 9 kohdan työllistymisen edistämistä rakennemuutostilanteissa koskevaa määräystä noudatetaan 10.11.2017 alkaen.

Neuvottelutuloksen voimaantulo osapuolia sitovana edellyttää sen hyväksymistä kummankin sopijapuolen päätöksentekokoelimityksessä.  
(poistetaan allekirjoituspöytäkirjasta)

### 2 Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset

Todettiin, että alin kausipalkka on 11.12.2017 alkaen 913,98 euroa ja 10.12.2018 alkaen 928,60 euroa.

Paikallisesti sovitut kausipalkkasopimukset todetaan voimassa oleviksi.

## **Korotukset sopimuskauden aikana**

### **Vuosi 2018**

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 8.1.2018 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 13 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin palkkojen korotuksiin on 8.1.2018 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 19 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 30.11.2017.

Paikallisen rahamäärän käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkankorotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaativuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä tai käyttöönotosta. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovitulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Mikäli palkankorotuksista ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen 22.12.2017 mennessä, korotetaan työsuhteessa olevien työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja 2.4.2018 alkavan palkkakauden alusta 19 sentin suuruisella yleiskorotuksella.

### **Vuosi 2019**

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 7.1.2019 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 12 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin palkkojen korotuksiin on 7.1.2019 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 18 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 30.11.2018.

Paikallisen rahamäärän käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkankorotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaativuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä tai käyttöönotosta. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovitulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Mikäli palkankorotuksista ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen 31.12.2018 mennessä, korotetaan työsuhteessa olevien työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja 1.4.2019 alkavan palkkakauden alusta 18 sentin suuruisella yleiskorotuksella.

### **3 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto r.y:n yhteinen kannanotto koulutukseen osallistumisesta**

Koulutuksen merkitys on kasvanut paperiteollisuuden työpaikoilla. Alaa kohdannut rakennemuutos on johtanut siihen, että koulutuksen kautta kartutettava ammatillinen osaaminen on välttämätöntä jokaisella työpaikalla. Koulutus ei vain tuota ammattitaitoisia työntekijöitä, vaan se myös edesauttaa kehittämään uusia toimintatapoja.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksella voidaan parantaa yritysten kilpailukykyä ja tuottavuuden kasvua. Lisäksi työntekijöiden osaamisen kehittäminen tuo varmuutta työsuhteisiin sekä lisää työssä jaksamista.

Koulutuksen järjestämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Järjestäessä koulutusta työn ohessa tulee sen perustua suunnitelmallisuuteen. Koulutuksen suunnittelulla voidaan osaltaan vaikuttaa koulutuksiin osallistumisiin.

Koulutus on yleensä tarkoituksenmukaista pyrkiä järjestämään työaikana. Töiden järjestelyihin liittyvät syyt tai häiriöttömän käynnin turvaaminen voivat kuitenkin edellyttää koulutuksen järjestämistä työvuorojärjestelmän mukaisilla vapaapäivillä. Koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen edellyttää, että myös työntekijän vapaa-ajalla tapahtuva koulutus saadaan toteutettua. Osapuolet korostavat koulutuksen tärkeyttä ja ovat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajalla tapahtuviin koulutuksiin osallistumiseen tulee suhtautua myönteisesti.

#### **4 Paikallisen sopimisen edistäminen**

Työehtosopimuksen jatkuva kehittäminen kansainvälisessä kilpailussa menestymiseksi on osapuolten yhteinen tavoite. Paikallisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa työpaikkojen tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja työllisyyteen.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää. Alalla on erilaisia ja erilaisessa markkina-, kysyntä-, kilpailu- ja taloudellisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja liiketoimintoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja liiketoimintakohtaiset sekä henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tarpeet.

Työehtosopimuksessa on useita määräyksiä, joista voidaan paikallisesti sopia toisin. Esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevilla paikallisilla sopimuksilla voidaan edistää uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin.

Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista. Sen lisäksi liitot selvittävät sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen mahdollisia esteitä ja työehtosopimuksen kehitystarpeita.

Liitot valmistelevat sopimuskauden aikana ohjeistusta tai työehtosopimusmääräyksiä, jotka edistävät näitä asioita.

#### **5 Lomauttaminen**

##### **5.1**

Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

SOV.

Työtuomioistuimen tuomiossa 56/99 on määritelty edellä mainitun lauseen oikeudellinen luonne.

Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.

## 5.2

Mikäli syntyy tilanne, jossa lomautuksiin näytetään jouduttavan, on hyvissä ajoin käytävä yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelussa, jossa lomautuksen perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa, on myös selvitettävä yrityksen ja asianomaisen tehtaan tuotannollinen ja markkinatilanne sekä lomautuksen taloudellinen vaikutus yritykselle ja työntekijöille. Neuvottelussa on myös selvitettävä, voidaanko ylityön tekemistä vähentämällä työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen huomioon ottaen vaikuttaa lomautuksen alkamiseen, kestoon tai laajuuteen. Neuvotteluja on käytävä niin usein, että henkilöstöllä on riittävät tosiasialliset mahdollisuudet esittää omat näkökantansa ja vaihtoehdot asiassa.

## 5.3

Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomautuksen vaihtoehtona asianomaisten työehtosopimusmääräysten estämättä, että

- annetaan vuorovapaita käytössä olevista työaikajärjestelyistä ja jo ilmoitetuista vuorovapaa-ajankohdista poiketen tai
- lomakautena annettava vuosiloman osa annetaan kahtena yhdenjaksoisena lomajaksona, jolloin toisessa lomakautena annettavassa lomajaksossa on vähintään 12 lomapäivää.

## 5.4

Liitot pitävät tarpeellisena, että ne saavat hyvissä ajoin riittävän informaation suunnitelmista yrityksessä tapahtuvista työvoimaan kohdistuvista lomautuksista ja irtisanomisista.

## 6 Työehtosopimuksen noudattaminen

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet

huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä viimeisen kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin, tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

Sopimuskauden aikana osapuolet etsivät aktiivisesti yhteistyössä keinoja, joilla voidaan ennalta ehkäistä työrauhahäiriöiden syntyminen sekä keinoja, joilla alkanut työrauhahäiriö voidaan nopeutetussa menettelyssä saada päättymään.

## 7 **Konserniyhteistyö**

### Yhteistyöstä sopiminen

#### Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menetellään yhteistyötä järjestettäessä jäljempänä todetun mukaisesti.

#### Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohdon ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johdon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä.

Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laajemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa. Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta. Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

Jos konserni muodostuu useista alakonserneista, järjestetään yhteistoiminta vain yhdellä tasolla siten, että konsernin johto on edustettuna.

### Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisina.

### Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

## 8 Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- ja voittopalkkiojärjestelmällä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa työnantaja antaa riittävän selvityksen työntekijöille sen sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta.

Käyttöönoton ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Silloin kun järjestelmä perustuu pääasiassa taloudelliseen tulokseen ja on koko yritystä tai yhtymää kattava, käyttöönoton ajankohdasta päättää yritys.

Jos pääluottamusmies ennen ilmoitettua voittopalkkion käyttöönottopäivää sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava ei kuitenkaan seitsemää päivää pitempää aikaa neuvottelujen aloittamisesta. Tänä aikana esitettyä järjestelmää ei oteta käyttöön.

Mitä edellä on todettu palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, sovelletaan myös sitä koskeviin muutoksiin.

## 9 Työsuhdeturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

### Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Tässä tilanteessa työntekijän osalta noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen 18 §:n mukaista takaisinottoaikaa.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

### Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovelletaan seuraavaa määräaikaista takaisinottoa koskevaa määräystä.

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän irtisanomissuojasopimuksen 18 §:n mukaista takaisinottoaikaa pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 30.11.2019.

## 10 Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat eivät saa olla ristiriidassa seuraavien periaatteiden kanssa:



- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.
- Korvaavan työn aikana kausipalkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaika.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.
- Kun korvaava työ päättyy, työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Työsuojelutoimikunta ja pääluottamusmies seuraavat korvaavan työn menettelytapojen toteutumista ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

Tässä kohdassa tarkoitetut korvaavaa työtä koskevat määräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

## **11 Jatkuvan neuvottelun periaate**

Osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

## **12 Keskusliittojen tekemiä sopimuksia koskevan luettelon poistaminen**

Työehtosopimuksesta nro 49 on poistettu keskusliittojen tekemien sopimusten luettelo. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan edelleen keskusliittojen 28.5.1985 allekirjoittamaa työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta. Luettelon poistamisen seurauksena ei ole tarkoitettu muutettavan sopimuksen perusteella voimassa olevia tulkintoja.

Myös työehtosopimuksen osana noudatettu keskusjärjestöjen 23.3.2005 allekirjoittama lomapalkkasopimus on poistettu työehtosopimuksen liitteistä ja sen määräykset on siirretty soveltuvin osin loma-ajan palkanmaksua koskevaan työehtosopimuksen määräykseen. Siirrolla ei ole tarkoitettu muutettavan työehtosopimuksen sisältöä eikä sen perusteella voimassa olevia tulkintoja, eikä sillä myöskään ole vaikutusta paikallisiin sopimuksiin tai paikallisiin käytäntöihin.

## **13 Liittojen välisen koulutustyöryhmän perustaminen**

Liittojen välillä on sovittu koulutustyöryhmästä, joka päättää vuosittain yleissopimuksen 7.3 mukaisista koulutuksista ja 7.4 mukaisesta ateriakorvauksesta.

## 14 Töiden jatkaminen tes-seisokkina ilmoitusajan jälkeen

Mikäli töiden jatkamisesta ei ole tehty 6.4.4 kohdan mukaista ilmoitusta, töitä voidaan jatkaa säännöllisenä työnä työnantajan päätöksellä ilman ilmoitusaikaa tässä kohdassa tarkoitetuilla työehdoilla ja sovittujen edellytysten täyttyessä.

Tes-seisokikäynti on mahdollista alemmilla kustannuksilla sellaisilla tuotantolinjoilla tai -osastoilla, joissa ei ole työskennelty 1.1.2015 – 1.7.2017 välisenä aikana joului- tai juhannusseisokkina säännöllisenä työaikana. Työnantaja ilmoittaa näin tapahtuvasta työskentelystä pääluottamusmiehelle.

Työnantaja voi ennen 6.4.4 kohdan mukaista kahden viikon ilmoitusaikaa selvittää työntekijöiden halukkuutta työskennellä tes-seisokkina tämän kohdan mukaisesti. Ensisijaisesti kysytään työvuorojärjestelmän mukaan työvuorossa olevia. Työskentely tämän kohdan mukaan perustuu työntekijän suostumukseen. Työntekijän antama suostumus on sitova.

Näin tehdystä työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset. Työehtosopimuksen 13.2. kohdan mukaista perusosaa ei makseta. Lisäksi työntekijä ansaitsee tehtyjä työvuoroja vastaavan määrän vuorovapaita, mikäli työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen asianomaisen tes-seisokin alkamista. Vuorovapaiden antamisessa noudatetaan 6.8.13.4 kohdan määräyksiä ja ne pidettäessä rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin.

Työnantaja voi perua päätöksen tämän kohdan mukaisesta tes-seisokkityöskentelystä ennen sen alkamista.

Liitot arvioivat sopimuskauden aikana tämän määräyksen toimivuutta, soveltamista ja mahdollisia kehitystarpeita. Yhteisesti sopimalla liitot voivat sopimuskauden aikana muuttaa edellä olevia määräyksiä.

Tämä määräys on voimassa tämän sopimuskauden ajan.

## 15 Työryhmät

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana

- palvelusvuosikorvausjärjestelmän kehittämistä
- määräaikaisen työvoiman käyttöön liittyvän ammattiosaston suostumuksen tarpeellisuutta

- tam 37 työaikamuotoon liittyvän joulunajan tahdistuksen poiston mahdollisuutta.

## **16 Muutokset työehtosopimukseen (ei allekirjoituspöytäkirjaan)**

Osapuolet ovat tehneet liitteen mukaiset muutokset työehtosopimukseen.

Helsingissä 10. päivänä marraskuuta 2017

Metsäteollisuus ry

Nina Pärssinen

Kimmo Kurki

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sami Laakso

Liite: Työehtosopimukseen tehtävät muutokset

## 1 Allekirjoituspöytäkirjan muuttamisesta johtuvat tekstimuutokset:

Uusi määräys 6.3.3 (siirretty allekirjoituspöytäkirjasta)

Työehtosopimuksen 6.3.2 määräyksestä poiketen voidaan jalostustehtäillä ja -osastoilla säännöllinen työaika järjestää päivätyössä (15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (25, 26, 35, 36) siten, että säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaiselle.

SOV.

Työn jatkuminen edellä mainittuina arkipyhinä tai toisena niistä selvitetään pääluottamusmiehelle hyvissä ajoin ennen kuin asianomaisen arkipyhäviikon työtuntiluettelo saatetaan työntekijöiden tietoon. Jos tasoittumisjakson aikana tehdään työtä arkipyhänä, työvuorojen lukumäärässä otetaan huomioon säännöllistä työaika arkipyhäviikkoina koskevan 6.3.1-kohdan määräyksen tarkoitus.

## 2 Muutokset työehtosopimukseen

TES 1 § 3-kohta (kursiivilla muuttuneet kohdat):

3. Ulkopuolisen työvoiman käytössä sovelletaan liittojen sopimia soveltamisohjeita.

SOV. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

- 3.1. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan kaikkea sitä työvoimaa, joka ei ole työsuhteessa alan asianomaiseen työnantajaan.

Jos samalla tehdasalueella toimii useita tämän sopimuksen soveltamispiirissä olevia yrityksiä, joiden työntekijöitä edustaa yhteinen pääluottamusmies tai asiasta on paikallisesti sovittu, ulkopuolisena työvoimana ei pidetä työntekijää, joka on työsuhteessa toiseen samalla tehdasalueella olevaan yritykseen.

- 3.2. Välittömästi teollisuuslaitoksen tuotantoon ja niiden voimalaitosten energiantuotantoon liittyvät käyttö- ja valmistusosastojen, kemiantehtaiden sekä

jalostuslaitosten säännöllisesti toistuvat tuotantotehtävät luokitellaan työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen ammattiryhmittelyn mukaisesti sekä suoritetaan siltä osin yritykseen työsuhhteessa olevalla työvoimalla tai kohdan 3.1. toisessa kappaleessa tarkoitetulla työvoimalla.

SOV.

*Työnantaja määrittää yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa ennen 3.1 kohdan toisessa kappaleessa tarkoitetun työvoiman käyttöä tuotannossa sitä koskevat periaatteet ja myös 10.1. kohdan mukaiset palkkojen määräytymisen periaatteet.*

- 3.3. Työhuippujen tasaamisessa tai muuten ajallisesti tai laadullisesti selvästi rajoitetuissa työtehtävissä on ulkopuolisen työvoiman tilapäinen käyttö mahdollista.

Tehtaan tuotantoprosessiin kuuluvissa tehtävissä ei saa käyttää ulkopuolista työvoimaa. *Ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää siivous- ja vartiointitehtävissä sekä ruokalatoiminnoissa. Muissa tuotannon palvelutehtävissä, kuten tarvikevarastoissa, ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää paikallisesti sopimalla.*

SOV.

*Mikäli siivous-, vartiointi- ja ruokalatoiminnot ulkoistetaan ulkopuolisen palveluntarjoajan hoidettavaksi, annetaan liikkeenluovutuksen piiriin kuuluvalla henkilöstölle mahdollisuus jäädä luovuttavan yrityksen palvelukseen.*

- 3.5 Lisätään kohdan loppuun:

*Kaikissa varastotoiminnoissa sekä lastaus- ja purkutöissä ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää paikallisesti sopimalla.*

*SOV. Purkutyöllä tarkoitetaan myös raaka-aineen siirtoa tuotantoprosessiin.*

### Muutos kohta 23.3

Pykälä viittaus: kuntalain 82 §:n

Poistetaan kohdan 22.1.2 pöytäkirjamerkintä

Komennustyön rajoitus ennen 28.3.2011 palvelukseen tulleille.

Muutos irtisanomissuojasopimuksen 18 §

Takaisinottovelvollisuus aika määräytyy 9 kuukauden sijaan työ sopimus lain mukaisesti.

Lomapalkkasopimus 25.5 kohtaan lisäys:

Lomapalkkasopimuksen 1 § 3. mom. sekä 2 § ja 3 § siirretään osaksi työehtosopimusta.

Uusi 6.12.7 kohta: Vuorovapaiden yhteensovitus (ei koske tam 37)

Työntekijän työskennellessä verotusvuoden aikana eri työaikamuodoissa, ansaitaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista vuorovapaita kyseisten työaikamuotojen vuorovapaataulukoiden mukaisesti, kuitenkin vähintään työehtosopimuksen 6.9.3 kohdan vuorovapaataulukon mukaisesti.

Lisäys TES kohta 18.3: väliotsikolla: 55-vuotta täyttäneet (lisätään väliotsikko 1. kpl eteen: Työkykynsä menettäneet)

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssä jaksamisen edistämiseksi 55 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde on saman työnantajan palveluksessa kestänyt yhdenjaksoisena vähintään 20 vuotta, on oikeus ilmoittamalla siitä työnantajalle ennen verotusvuoden alkua, palvelusvuosikorvauksen vaihtamiseen vapaaksi enintään 1 viikon osalta verotusvuoden aikana. Ilmoitus sitoo työntekijää.

Säästetty vapaa pidetään yhdenjaksoisena välittömästi ennen työntekijän vanhuuseläkkeelle jäämistä.

Vaihdettavan vapaan pituus määräytyy siten, että yksi neljännesvuosittain maksettava palvelusvuosikorvaus oikeuttaa yhden viikon mittaiseen yhdenjaksoiseen vapaaseen.

Vapaan aikana työntekijälle maksetaan palkka työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiviltä ja vuorovapailta ja työvuorot ovat työssäolon veroista aikaa vuosiloman ja vuorovapaiden ansainnassa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Kertoimena käytetään 18.1 kohdan kerrointa.

Ellei muuta sovita, työntekijän siirtyessä osa-aikaiseksi työntekijäksi, vapaa pidetään ennen siirtymistä osa-aikatyöhön.

Osa-aikatyössä säästäminen suhteutetaan kokoaikatyön ja työntekijän työsopimuksen mukaisen keskimääräisen viikkotyöajan suhteessa. Näin säästynyt vapaa pidetään kuten kokoaikaisessa työsuhteessa.

Tämän määräyksen mukaista oikeutta ei ole työntekijällä, jolla on oikeus palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamiseen 18.3 §:n perusteella.

Tämän määräyksen rajoittamatta voivat työntekijä ja työnantaja sopia palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamisesta ja vapaan pitämisestä toisin.

### 23.6 Lapsen sairastuminen (lisäys SOV ohjeen loppuun)

Lapsen sairastumisessa noudatetaan 24.2.3 kohdan sairauspoissaoloa omalla ilmoituksella koskevia määräyksiä.

Työnantajalla on tarvittaessa oikeus vaatia työntekijältä poissaolosta 24.2.1 kohdan mukainen selvitys.

Yrityskohtaiset ohjeet oman sairauden ilmoittamisesta koskevat myös lapsen sairaudesta ilmoittamista.

### 28.2.2 Pääluottamusmiehen työstä vapautus

Muutos koskee vain pääluottamusmiestä, työsuojeluvaltuutetun osalta noudatetaan työehtosopimuksessa nro 48:n 28.2.2 määräyksessä olevaa työstä vapautus taulukkoa.

Pääluottamusmiehen lisäkorvaustaulukko säilyy ennallaan.

250	vapautus kokonaan
150 – 249	24
100 – 149	20
alle 100	8

### 28.6.4 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

Työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus palkkakaudelta tunneissa
350 -	17
250 – 349	13
150 – 249	9
100 – 149	7
alle 100	5