

METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 - 31.1.2018

**Maaseudun Työnantajaliitto
Metsähallitus
Metsäteollisuus ry
Yksityismetsätalouden Työnantajat
Puuliitto**

ALKUSANAT

Metsäalan työehtosopimus on solmittu 24.10.2013. Tähän vihkoon on koottu työehdot, jotka ovat voimassa 1.12.2013 alkaen. Sopimus sisältää sovitun kilpailukyky sopimuksen ajalle 1.2.2017 - 31.1.2018.

Sopimuskauden aikana tapahtuville palkkojen ja muiden korvausten muutoksille varattu tila on merkitty tyhjällä laatikolla (=)

Sopimuskauden muutokset 1.2.2017–31.1.2018 esitetään vahvennettuna. Työehtosopimuksen 3.9 § kohdan muutokset tulevat voimaan 1.1.2017

SISÄLLYSLUETTELO

METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS	4
1 § Sopimuksen soveltamisala	4
2 § Työsopimuksen solmiminen ja päättäminen	4
3 § Työaika	7
4 § Palkkamääräykset	10
4.1 Palkkaperusteet	10
4.2 Työsuoritus.....	11
4.3 Työmäärän toteaminen	12
4.4 Vaativuusryhmittely	12
4.5 Palkat	13
4.6 Palkkaustavat.....	14
4.7 Moottori- ja raivaussahakorvaus	15
4.8 Työnteon estyminen työnantajasta johtuvasta syystä	15
5 § Palkan maksaminen	16
6 § Korvaukset ja lisät.....	16
6.1 Olosuhde- ja muut lisät.....	16
6.2 Kulkemiskorvaus	17
6.3 Ansiontasaus suorituspalkkatyössä.....	20
6.4 Arkipyhäkorvaus.....	21
6.5 Säähaitan korvaus.....	21
6.6 Metsäalan luottamustehtävät	21
6.7 Merkkipäivät	22
6.8 Kutsunta, reservin harjoitukset, väestönsuojelukoulutus	22
6.9 Yhteydenpito	22
7 § Tapaturma- ja sairaustapaukset	22
8 § Ryhmähenkivakuutus.....	27
9 § Vuosiloma	27
10 § Turvavarusteet.....	29
11 § Taukovarustus	30
12 § Erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys	30
13 § Työrauha.....	31
14 § Paikalliset sopimukset.....	31
15 § Sopijaosapuolten edustajat.....	31

16 § Sopimukseen yhtyminen	31
17 § Voimassaolo ja irtisanominen	32
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS.....	34
1 § Soveltamisala	34
2 § Luottamusmies	34
3 § Luottamusmiehen valinta	34
4 § Luottamusmiehen työsuhde	35
5 § Luottamusmiehen tehtävät.....	36
6 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot	36
7 § Luottamustehtävien hoitaminen	37
8 § Ansionmenetyksen ja kustannusten korvaus	37
9 § Luottamusmiehen koulutus	38
10 § Erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys	38
11 § Työvälineet, atk-yhteydet, toimistotila	39
12 § Voimassaolo ja irtisanominen	39
SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA.....	40
1 § Soveltamisala	40
2 § Työpaikkakäsite	40
3 § Yhteistoimintaelimet.....	40
4 § Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta.....	41
5 § Paikalliset yhteistoimintaelimet	42
6 § Yhteistoimintatehtävät.....	43
7 § Työkykyä ylläpitävä toiminta	43
8 § Työsuojelupäällikkö	44
9 § Työsuojeluvaltuutettu	45
10 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö.....	45
11 § Asiakirjojen säilytys.....	46
12 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva.....	46
13 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen.....	47
14 § Varavaltuutettu.....	48
15 § Asiantuntija	48
16 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset	48
17 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot.....	50
18 § Koulutus.....	51
19 § Säädöskokoelmat	51
20 § Voimassaolo ja irtisanominen	51
METSÄALAN KOULUTUSSOPIMUS	52
1 § Koulutusryhmä ja sen tehtävät.....	52
2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus	53
3 § Yhteinen koulutus	53
4 § Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)	54
4.1 Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	54
4.2 Korvaukset	55
5 § Sosiaaliset edut	55
6 § Ansionmenetys	55
7 § Erimielisyyksien käsittely	56

8 § Voimassaolo ja irtisanominen	56
SOPIMUS METSÄALAN TYÖAIKAPANKISTA	57
1 § Tarkoitus	57
2 § Järjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät.....	57
3 § Järjestelmään liittyminen ja siitä irtautuminen	57
4 § Työaikapankkiin säästettävät erät.....	58
5 § Palkanmaksu pidetyiltä vapailta	58
6 § Työaikapankin enimmäismäärä	58
7 § Vapaiden pitäminen	58
8 § Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaoloperusteiden kanssa	58
9 § Järjestelmän voimassaolo ja muuttaminen	59
10 § Sopimuksen voimassaolo	59
METSÄALAN PALKKAUKSEN KOULUTUSAINIESTO.....	60
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 27.10.2016	61

METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 §

Sopimuksen soveltamisala

- 1 Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Maaseudun Työnantajaliiton, Metsäteollisuus ry:n, Yksityismetsätalouden Työnantajien jäsenten ja Metsähallituksen palveluksessa puutavaran valmistuksessa, metsänhoito- ja metsänparannustöissä, muissa metsätöissä, uittotöissä sekä näihin liittyvissä töissä työskentelevien työntekijäin työsuhteisiin.
- 2 Sopijapuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä.
- 3 Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan sopijaosapuolten välistä liitteenä olevaa:
 - 1 luottamusmiessopimusta
 - 2 sopimusta työsuojeluyhteistoiminnasta
 - 3 koulutussopimusta

2 §

Työsopimuksen solmiminen ja päättäminen

Työsopimuksen solmiminen

- 1 Työnantajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työnantajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa lähinnä hänen työmaalla olevaa edustajaansa.
- 2 Työsopimus tehdään suullisesti tai kirjallisesti joko määräajaksi, määrättyä työtä varten tai toistaiseksi jatkumaan tarkoitetuksi. Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Työsopimuksen päättäminen

- 3 Työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa, mikäli työsopimus on tehty määräajaksi tai jos työntekijä on otettu suorittamaan määrätty työ, mistä hänelle on ilmoitettu työhön otettaessa.

4 Toistaiseksi jatkumaan tarkoitetun työsopimuksen irtisanomisajat ovat:

Työnantajan irtisanoessa:

Työsuhde jatkunut enintään 1 vuosi	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa:

Työsuhde jatkunut enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Lomauttaminen

5 Työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 ja 2 momentissa säädettyjen perusteiden täytyessä työnantajalla on oikeus kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä siten että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.

6 Työsuhteen kestäessä työnantaja ja työntekijä voivat sopia määräaikaista lomauttamisesta, mikäli se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Lämpötilan laskiessa niin alas, ettei kohtuudella voida vaatia työskentelyä ulkona, voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia paikallisesti työajan lyhennyspäivien käytöstä ilman ennakoilmoitusaikaa tai sopia välittömästä lomauttamisesta, jolloin noudatetaan työministeriön antamia ohjeita ja suosituksia.

Lomautuksesta ja irtisanomisesta ilmoittaminen

7 Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, saatettava asia luottamusmiehen tietoon. Mikäli lomautus koskee vähintään 10 työntekijää, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaisille, paitsi jos hänellä on muun lain kuin työsopimuslain perusteella vastaava velvollisuus.

8 Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi lomautuksen syy, alkamisaika sekä lomautuksen kesto tai arvioitu kesto.

9 Milloin irtisanomisen perusteena on taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva työn väheneminen, on työnantajan irtisanomisen

välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa meneteltävä ilmoittamisen suhteen 7. kohdassa mainitulla tavalla.

Työvoiman vähentämistäjärjestys

- 10 Muusta kuin työntekijöistä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä, että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan, työntekijän työllistämismahdollisuuksiin hänen luontaisella työalueellaan ja hänen huoltovelvollisuutensa määrään.

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

- 11 Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

- 12 Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin. Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

3 § Työaika

- 1 Tämän sopimuksen piiriin kuuluvissa töissä työaika järjestetään siten kuin se töiden järjestelyn kannalta on tarkoituksenmukaista. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
- 2 Säännöllinen työaika

Jos on sovittu työskentelystä niin, että vuorokautinen työaika ylittää 8 tuntia vuorokaudessa maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylittävältä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisen

säännöllisen työajan ylittäessä 40 tuntia, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä vaihdettavaksi osin tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana, huomioiden ylityön korotusosan vaikutuksen vapaa-ajan pituuteen.

3 Keskimääräinen työaika

Työaika voidaan paikallisesti sopia keskimääräiseksi siten, että työaika enintään 52 viikon jaksona tasoittuu keskimäärin 40 tunniksi viikossa. Mikäli työaika tasoittumisjaksoa käytettäessä ei jakson aikana tasoitu keskimäärin 40 tunniksi viikossa, maksetaan ylittäviltä tunneilta 50 %:lla korotettu palkka.

Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää, kertyy työntekijälle yksi kahdeksan tunnin mittainen lisävapaa tehtyä 40 säännöllisen työajan ylittävää työtuntia kohden, mikäli paikallisesti ei ole sovittu lisävapaan kertymisjärjestelmästä.

Lisävapaalta maksetaan työntekijälle työssäoloa vastaava palkka. Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat että lisävapaata ei pidetä vapaapäivinä, maksetaan näinä päivinä tehdystä työstä normaali palkka ja lisävapaata vastaava korvaus.

Työajan tasoittaminen käytettäessä keskimääräistä työaika

Ellei paikallisesti muusta sovita, tasoitetaan työaika työnantajan ilmoittamana ajankohtana keskimäärin 40 viikkotuntiin yhdenjaksoisena tasoittamisvapaana, joka muodostetaan kertyneestä jaksotyöajasta ja lisävapaasta. Jaksoon voidaan yhdistää myös muita työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen perusteella kertyneitä palkallisia vapaita.

4 Muut työaikamääräykset

Työntekijä tekee työaikailmoituksen työnantajalle erikseen sovittavalla tavalla. Toteutunut työaika kirjataan vähintään 1/4 tunnin tarkkuudella. Toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jona työntekijä on työnantajan käytettävissä työn tekemispäikällä. Aikapalkkaisessa työssä voidaan sopia, että työmatkat sisältyvät työaikaan. Hakkuutyössä työmatkat sisältyvät työaikaan palkkaustavasta riippumatta.

5 Työn tekemisestä sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vappuna tai itsenäisyyspäivänä, maksetaan palkkoihin 100 %:n korotus jos työn tekeminen perustuu työnantajan määräykseen.

6 Tarvittaessa työnantaja voi määrätä työajan ja työhöntulojärjestyksen tämän työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

7 Lepo- ja virkistystauoista voidaan sopia paikallisesti. Kun vuorokautinen yhdenjaksoinen työaika on 6 tuntia pidempi, on työntekijälle annettava

mahdollisuus vähintään puoli tuntia kestävään lepoaikaan, jota ei lueta työaikaan.

Työnantajan järjestäessä työajan keskimääräiseksi tulee työntekijälle antaa vähintään 11 tunnin yhdenjaksoinen lepo vuorokautta kohti ja vähintään 24 tunnin yhdenjaksoinen lepo viikkoa kohti, ellei paikallisesti toisin sovita.

- 8 Työntekijällä on oikeus osallistua Puu- ja erityisalojen liiton hallinnon kokouksiin, työehtoneuvotteluihin sekä eri hallintoelimiin joihin liitto on valinnut heidät. Työntekijän on ilmoitettava tästä menostaan työnantajalle ja vaadittaessa esitettävä kirjallinen kutsu. Työnantaja ei ole palkanmaksuvelvollinen poissaolon ajalta ellei paikallisesti muusta sovita. Poissaoloaika on työssäolon veroista aikaa vuosilomaa ansaittaessa.

Työajan lyhentäminen

- 9 Metsäalan työntekijöiden työaika lyhennetään vuoden 1984 ja 1986 tulopoliittisten sopimusten **sekä 2016 sovitun kilpailukykysovimuksen perusteella seuraavasti**, ellei ole sovittu muusta työajan lyhentämismenettelystä:

vähintään	22 työpäivää	1	vapaapäivä
"	45 "	2	vapaapäivää
"	68 "	3	"
"	91 "	4	"
"	114 "	5	"
"	138 "	6	"
"	162 "	7	"
"	186 "	8	"
"	210 "	9,5	"

Metsähallituksen työntekijöille kertyy vapaata kalenterivuoden aikana tehdyistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	30 työpäivää	1	vapaapäivä
"	60 "	2	vapaapäivää
"	90 "	3	"
"	120 "	4	"
"	150 "	5	"
"	180 "	6	"
"	210 "	7,5	"

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaapäivät, kunnes edellä mainitun kohdan vuotuisen työajan lyhennyksen määrä ylittää nämä vapaa-aikajärjestelyt.

Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen, sekä ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Puu- ja erityisalojen liiton liittovaltuuston tai liittohallituksen kokouksiin tai alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukunnan asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

Vapaapäivät annetaan työntekijälle yhdessä tai useammassa erässä työnantajan ilmoittamana ajankohtana. Vapaan antamisesta työnantajan on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa aikaisemmin. Vapaapäivät pyritään antamaan kertymisvuoden aikana, kuitenkin viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden huhtikuun 15. päivään mennessä.

Pidetyltä vapaapäivältä maksettava korvaus lasketaan jakamalla kahden edellisen palkanmaksukauden ansio ko. palkanmaksukausiin sisältyvien työpäivien lukumäärällä, ellei laskentatavasta paikallisesti ole toisin sovittu. Suoritettu korvaus on vuosilomakorvaukseen oikeuttavaa palkkaa.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ei makseta erillistä työajan lyhentämiskorvausta.

Työsuhteen päättyessä kertyneistä ja pitämättömistä vapaapäivistä maksetaan työntekijälle niitä vastaava korvaus.

Mikäli työsuhteen päättyessä työntekijälle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin kertymä edellyttää, voi työnantaja vähentää niiden palkkaa vastaavan summan lopputilityksestä.

Pidetyt työajanlyhennyspäivät ovat tehtyjen työpäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä.

4 § Palkkamääräykset

4.1 Palkkaperusteet

Metsätöiden palkkauksen perusteena ovat työn vaativuus, työntekijän pätevyys työssään ja työsuoritus.

Työn vaativuus

Työn vaativuudella tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Työnvaativuusryhmittelyllä määritetään töiden erilaiset vaativuudet ja asetetaan työt vaativuusjärjestykseen. Vaativuusryhmittely koskee työtä, ei työntekijää.

Työntekijän pätevyys työssään

Työntekijän pätevyydellä tarkoitetaan hänen taitoansa suoriutua tekemistään töistä.

Työntekijän pätevyyden määrittäminen tehdään järjestelmällisesti työpaikoilla ottaen huomioon esim. työnantajan toiminnan tavoitteet, töiden järjestelyt ja paikalliset olosuhteet. Järjestelmän runko muodostuu kolmesta tekijästä, työtulos, ammatinhallinta ja huolellisuus.

Työntekijän pätevyyden määrittäminen ja määrittämisohteet sovitaan paikallisesti. Määrittäminen tekee työnantaja ja työntekijällä on oikeus saada selvitys määrittelyn perusteista ja niistä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet hänen pätevyydenmäärittäytulokseensa.

Henkilökohtaisen palkanosan määrittäminen aikapalkkauksessa

Pätevyyden määrittelyn avulla arvioidaan työntekijän pätevyys tekemissään töissä, minkä perusteella määritetään työntekijän henkilökohtainen palkanosa.

Henkilökohtaisen palkanosan osuus määritetään kun siihen on edellytykset, kuitenkin viimeistään 3 kuukauden työssäolon jälkeen. Henkilökohtainen palkanosa tarkistetaan, kun työntekijän pääasiassa tekemät työt muuttuvat tai pätevyystekijät sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

4.2

Työsuoritus

Hakkuu-, istutus- ja taimikonhoitotöiden urakoiden määräytymisperusteena käytetään sopijaosapuolten käyttämiä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja.

Paikallisesti sopien voidaan käyttää muitakin luotettavalla tavalla, esim. työntutkimuksella, selvitettyjä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja tai sopia muutoin urakan perusteista.

Suorat urakat on hinnoiteltava niin, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % hinnoitteluperusteena olevaa palkkaa suurempi ja kasvaa työsuorituksen kasvaessa suoritusosuuden suhteessa.

Suorat urakat hinnoitellaan vaativuusryhmä 1 tai 2 mukaisella rahakertoimella sen mukaisesti mihin vaativuusryhmään tehtävä työ kuuluu.

Muut suorituspalkat hinnoitellaan vaativuusryhmän 2 mukaisella rahakertoimella

Työmenetelmien tai välineiden muuttuessa muutetaan palkkauksen perusteet vastaamaan uutta tilannetta.

4.3

Työmäärän toteaminen

Työmittausmenetelminä käytetään yleiseen käyttöön tai kokeilukäyttöön hyväksytyjä mittausmenetelmiä. Paikallisesti voidaan sopijaosapuolten suostumuksella sopia uusia mittausmenetelmiä kokeilukäyttöön.

4.4

Vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä	Kuvaus
1	<p>Lyhyttä opastusta ja normaalia vastuuta vaativat metsätyöt. Harjoittelijat, työharjoittelu- ja oppisopimusoppilaat sekä työntekijät, joilla ei ole riittäviä valmiuksia täysin itsenäiseen työhön. Työnjohto osoittaa tämän vaativuusryhmän työt työn tekemispaiikalla.</p>
2	<p>Normaalia ammattitaitoa ja vastuuta vaativat metsätyöt, johon sisältyy työsuoritukseen liittyvää tiedon keruuta ja laadun seurantaa.</p> <p>Esimerkkejä vaativuusryhmän töistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Istutustyö – Taimikonhoitotyö ja -raivaustyö – Hakkuutyö ja muu moottorisahatyö – Pystykarsinta – Kulotus ja siihen liittyvä työ – Johtolinjojen raivaustyö – Muu metsähoidon perustyö
3	<p>Normaalia ammattitaitoa vaativammat metsätyöt, jotka vaikuttavat muiden työntekijöiden ja alihankkijoiden työsuorituksiin sisältäen työsuorituksiin liittyvää tiedon keruuta ja laadun seurantaa.</p> <p>Esimerkkejä vaativuusryhmän töistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erilliset suunnittelutehtävät – Erilliset mittaustehtävät – Erillinen laadun seuranta ja kontrollointi – Vaaralliset työt, kuten myrskytuhoalueiden työt ja hakkuutyöt varottavien sähkölinjojen tai asumusten läheisyydessä
4	<p>Normaalia ammattitaitoa vaativammat metsätyöt, jotka sisältävät muiden työntekijöiden ja/tai alihankkijoiden ohjaukseen liittyviä töitä, ja jotka vaikuttavat myös muiden työntekijöiden, alihankkijoiden tai asiakkaiden työsuorituksiin sisältäen mm. vaativaa tiedonkeruutyötä ja niiden tallentamista tietojärjestelmiin, työryhmien tai</p>

vastaavien ohjausta sekä itsenäistä työnopastusta tai koulutusta.

Esimerkkejä vaativuusryhmän töistä:

- Erilliset vaativat suunnittelutehtävät, kuten metsänhoidon ja korjuukohteiden maastosuunnittelu
- Työryhmän vetäminen, toteutuksen ohjaus
- Työmaiden työketjujen suunnittelu
- Koulutus ja opastustehtäviä, mm. työntekijät, yrittäjät, metsänomistajat, oppilaitokset ym.
- Eriyisen vaaralliset ja vastuulliset työt, kuten myrskytuhojen korjuu sähkölinjoilta

Työntekijän palkan työkohtainen osuus määritellään vuosittain sen mukaan mitä töitä työntekijän vuosityöhön sisältyy. Alle vuoden työsuhteissa määrittäminen tehdään työsuhteen keston ajalta. Määrittämisjärjestelmästä ja sen käytöstä sovitaan paikallisesti.

Työntekijän tehdessä tilapäisesti vaativampaa työtä, maksetaan hänelle työn keston ajalta palkka sen vaativuusryhmän perusteella johon työ kuuluu tai korvataan hänelle työn vaativuuden nousu muulla, paikallisesti sovitulla tavalla.

Käytössä olevat urakka- ja muut suorituspalkkahinnoittelut tarkistetaan vastaamaan palkkoihin sekä moottori- ja raivaussahakustannuksiin tehtyjä muutoksia palkankorotusten ja kustannusmuutosten voimaantuloajankohtina.

Tarvittaessa tuntipalkat muunnetaan päiväpalkoiksi kertomalla tuntipalkka luvulla 8.

4.5 Palkat

Työkohtaiset palkat 1.2.2017 - 31.1.2018 ovat:

Vaativuus-ryhmä	Palkka €/tunti
1	9,33
2	10,37
3	11,14
4	11,96

Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtaiset aikapalkat määräytyvät työntekijän vaativuusryhmän palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa on 2 – 20 % vaativuusryhmän mukaisesta palkasta.

Alalle tulevan työntekijän työkyvystä ja ammattitaidosta riippuen aikapalkka voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella sopia työkohtaista palkkaa pienemmäksi, kuitenkin siten, että palkka on vähintään 80 % työntekijän pääasiallisesti tekemän työn työkohtaisesta palkasta enintään 3 kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta.

Mikäli työntekijä suorittaa ammatti- tai erityisammattitutkinnon, maksetaan hänelle tästä kertakorvauksena 250 € ammattitutkinnosta ja 350 € erikoisammattitutkinnosta, ellei työntekijä saa muutoin työnantajan järjestämää ammattitutkintokorvausta vähintään em. suuruisena.

Mikäli työpaikalla ei ole sovittu työntekijän pätevyyden määrittämistä ja määrittämishetkellä työsopimuksen mukaisesti, maksetaan henkilökohtainen palkanosa vähintään 11 % suuruisena.

Kuukausipalkkauksessa kerrotaan henkilökohtainen aikapalkka luvulla 172.

Kuukausipalkalla työskenneltäessä laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien säännöllisten työpäivien määrällä.

4.6

Palkkaustavat

Palkkaustavan valinnassa on kiinnitettävä huomiota siihen, että käytetään aina tehtävään työhön parhaiten soveltuvaa palkkaustapaa. Palkkaustavan valinnassa otetaan huomioon mm. työmäärän määrittämistarkkuuden vaikutus palkkaan sekä työn tuottavuuden, palkkahallinnon ja työn kehittämismahdollisuuksien muodostaman kokonaisuuden kannalta parhaan vaihtoehdon käyttö.

Mikäli työskentelyolosuhteet työmaalla ovat sellaiset, ettei urakkapalkkauksen käytölle ole edellytyksiä, voidaan työ teettää henkilökohtaisella aikapalkalla, urakkatyön keskiansiolla tai muulla tämän kohdan mukaisella palkkaustavalla, mikäli niitä on työnantajalla käytössä.

Palkkaustapoina voidaan käyttää mm. aikapalkkaa (päivä-, tunti- tai kuukausipalkkaa), suoraa urakkapalkkaa tai tuotospalkkaa.

Paikallisesti sopien voidaan kehittää ja käyttöönottaa erilaisia laatuun, määrään tai johonkin muuhun tuotannolliseen tekijään perustuvia palkkaustapoja.

4.7

Moottori- ja raivaussahakorvaus

Kun työ tehdään työntekijän moottori- tai raivaussahalla käyttäen työntekijän hankkimia poltto- ja voiteluaineita maksetaan seuraavan taulukon mukainen prosenttikorvaus työkohtaisen palkan perusteella määräytyvästä urakkapalkasta ja tuotospalkkauksessa henkilökohtaisesta aikapalkasta ja sen lisäksi maksetusta tuotospalkasta.

Sellaisessa työssä, missä moottori- tai raivaussahan käyttö on satunnaista ja aikapalkkatyössä, maksetaan työvälinekorvauksena seuraavan taulukon mukainen käyttötuntikorvaus. Aikapalkkaisessa työssä voidaan työvälinekorvaus laskea paikallisesti sopien edellä mainittujen prosenttikorvausten mukaisesti henkilökohtaisesta aikapalkasta mainitun käyttötuntikorvauksen sijasta.

Prosentuaalisen moottori- ja raivaussahakorvauksen määrä lasketaan työkohtaisesta palkasta ja näin syntyvä korvaus lisätään työkohtaisen palkan perusteella muodostuvaan palkkaan.

Taulukko: Työvälinekorvaukset.

Sopimusjakso/ teräketjuöljyn tyyppi	Osuus työkohtaisesta palkasta	Käyttötunti- korvaus
	(vaativuusryhmä 2)	€/käyttötunti
1.2.2017 - 31.1.2018		
mineraaliöljy	25,9 %	4,77
bioöljy	28,2 %	5,20

4.8

Työnteon estyminen työnantajasta johtuvasta syystä

Jos työntekijä työsuhteen alettua on työpäivän alkaessa ollut työnantajan käytettävissä työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa voimatta kuitenkaan työnantajasta johtuvasta syystä ryhtyä työhön, maksetaan hänelle esteen kestoajalta henkilökohtaista aikapalkkaa kuitenkin enintään 6 päivältä. Samansuuruista korvausta maksetaan jäljellä olevasta työpäivän osasta, jos työ työnantajasta riippuvasta syystä keskeytyy.

5 §

Palkan maksaminen

Palkka maksetaan työsuhteen kestäessä joka toinen viikko, paitsi kuukausipalkkauksessa kerran kuukaudessa, jolloin palkka on nostettavissa työntekijän osoittamassa rahalaitoksessa sovittuna päivänä.

Ellei toisin sovita, palkka maksetaan työsuhteen kestäessä joka toinen viikko, jolloin palkka on nostettavissa työntekijän osoittamasta rahalaitoksesta sovittuna päivänä.

Palkka on maksettava viivytyksettä, kuitenkin viimeistään 3 viikon kuluttua työntekijän ilmoitettua työn valmistumisesta.

Palkka voidaan maksaa edellä mainitun käytännön sijasta paikallisesti sopien kahden viikon palkanmaksukausittain arvioidun työmäärän tai työtuloksen perusteella. Arvioon ja työmäärän toteamiseen perustuvien palkkojen erotus maksetaan tai peritään enintään neljän kuukauden jaksoittain.

Huomautukset palkanmaksuperustetta, palkan laskemista ja rahamäärää vastaan on tehtävä välittömästi, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa palkanmaksutositteen saamisesta.

Palkanmaksun viivästyessä maksupäivästä, maksetaan tilittämättä olevalta palkan osalta korkolain mukainen viivästyskorko.

Palkanmaksun viivästyessä työsuhteen päättyessä työnantajasta johtuvasta syystä, suorituspalkan osalta yli kolme viikkoa työn valmistumisesta ja aikapalkan osalta yli viikon, työntekijällä on oikeus saada henkilökohtainen aikapalkkansa enintään kuudelta päivältä.

6 §

Korvaukset ja lisät

6.1

Olosuhde- ja muut lisät

Kun metsätöiden työskentelyolosuhteissa esiintyy normaaleista työolosuhteista poikkeavaa haittaa tai hankaluutta, maksetaan niistä erillinen palkanlisä. Lisän suuruudesta sovitaan paikallisesti. Tällaisia poikkeavia työolosuhteita ovat esimerkiksi kasvinsuojelu- ja torjunta-aineiden levitys, kulutus ja jälkivartiointi sekä sellaisten taimien istutus, jotka on käsitelty torjunta-aineilla saman päivän aikana.

Sellaisille uittotyöntekijöille, jotka joutuvat työskentelemään likaisissa, työvaatteita ja –käsineitä kuluttavissa töissä esim. nippukuormien teko rasvaisilla, ruosteisilla ja piikkisillä vaijereilla sekä nippulangan oikaisussa eikä työnantaja varaa heidän käytettäväkseen asianmukaisia

työvaatteita ja –käsineitä maksetaan likaisen työn lisänä 5 – 15 % työkohtaisiin palkkoihin.

Uittotöissä maksetaan 20.9. – 8.5. välisenä aikana mainitut päivät mukaan luettuina lisäys, joka vastaa 15 % työkohtaisiin palkkoihin. Sanottua lisäystä ei kuitenkaan makseta maalla työskenteleville työntekijöille, joiden työ ei edellytä kosketusta vedenpinnan kanssa.

Varsinaiset sepät, puusepät ja kirvesmiehet, jotka jatkuvassa työsuhteessa käyttävät omia työkalujaan, saavat siitä neljännesvuosittain korvauksen, joka vastaa 25 työtunnin henkilökohtaista aikapalkkaa.

Vuorotyö ja yötyö

Vuorotyössä työskentelevän ja yötyötä klo 22.00 – 6.00 välisenä aikana tekevän työntekijän palkkaa korotetaan sopimusjakson aikana seuraavan taulukon mukaisesti.

Työnantajan tulee ilmoittaa etukäteen työntekijöille työvuorojen kellonajat sekä muut vuorotyöhön liittyvät järjestelyt ja muutoksista viimeistään työntekijän edellisen työvuoron päättyessä.

Taulukko: Vuorotyössä ja yötyössä tuntipalkkaan tehtävät korotukset.

	1.2.2017 €/tunti
Toinen vuoro	0,92
Kolmas vuoro	1,62
Yötyö (klo 22.00-06.00)	1,59

6.2

Kulkemiskorvaus

Kilometrikorvaukset

Jos työmatkalle ei voida järjestää työaikoihin eikä -matkoihin soveltuvia muita liikenneyhteyksiä, voi työntekijä sovittuaan siitä työnantajan kanssa kulkea työmatkat hallinnassaan olevalla henkilöautolla ja kuljettaa sille vahvistetun henkilöluvun rajoissa muitakin työntekijöitä, kuitenkin enintään kolmea. Kilometrikorvaukset ja muut matkakustannusten korvaukset tarkistetaan sopimuksen voimassa ollessa vastaamaan kulloinkin voimassa olevia Verohallituksen vahvistamia korvauksia.

Korvaukset maksetaan autolla, mopedilla, moottoripyörällä, moottorikelkalla ja moottoriveneellä suoritetuista matkoista. Traktori rinnastetaan kilometrikorvausten osalta autoon. Lisäkorvaus maksetaan kevytperävaunun, asuntovaunun tai taukotuvan hinaamisesta sekä sellaisista autossa kuljetettavista koneista ja muista esineistä, joiden

paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri (ei koske työntekijöiden omia työvälineitä).

Taulukko: Kilometrikorvaukset eri ajoneuvoille.

	1.1.2016	1.1.2017
	€/km	€/km
Ajoneuvo:		
Auto	0,43	0,41
Mopedi	0,17	0,17
Moottoripyörä	0,32	0,32
Moottorikelkka	1,02	1,01
Moottorivene	0,74	0,73
Lisäkorvaukset:		
Lisähenkilö	0,03	0,03
Kevytperävaunu	0,07	0,07
Asuntovaunu	0,11	0,11
Taukotupa	0,21	0,21
Koneet ja muut esineet (yli 80 kg)	0,03	0,03

Jos työntekijä, sovittuaan siitä työnantajan kanssa, käyttää omistamaansa kevytperävaunua, taukotupaa tai asuntovaunua, on käytöstä sovittava korvaus erikseen edellä mainitun kilometrikorvauksen lisäksi.

Työmatkaan käytetyn ajan korvaukset

Kun päivittäinen työmatka ylittää autolla tai moottoripyörällä 54 km, maksetaan työmatkaan käytetyn ajan korvauksena seuraavan taulukon mukainen kilometrikorvaus.

Taulukko: Työmatkaan käytetyn ajan korvaus, kuljettaessa autolla tai moottoripyörällä.

Päivittäin kuljettu matka yhteensä	1.2.2017 €/km
yli 54 km	0,06

Kun työmatka suoritetaan osittain tai kokonaan moottoriveneellä tai moottorikelkalla, tämä matka kerrotaan luvulla neljä (4). Näin saatu laskennallinen matka lisätään autolla tai moottoripyörällä kuljettuun matkaan laskettaessa maksettavaa työmatkaan käytetyn ajan korvausta.

Kun työntekijä kuljettaa omaan työmatkaansa liittyen työnantajan autolla muita työntekijöitä, maksetaan hänelle korvauksena ajotunnilta henkilökohtainen aikapalkka.

Kun työntekijä kulkee päivittäisen työmatkan yhteydessä vähintään 2 km jalan, soutaen, hiihtäen tai polkupyörällä, maksetaan korvausta alkavalta kilometriltä seuraavan taulukon mukaan.

Taulukko: Korvaukset kulkemisesta jalan, soutaen, hiihtäen ja polkupyörällä.

	1.2.2017 €/km
Jalan, soutaen, hiihtäen	1,46
Polkupyörällä	0,49

Matkat mitataan lyhintä tarkoituksenmukaista reittiä käyttäen lähtöpaikasta työmaan (=palstan) lähimpään laitaan ja takaisin.

Aikapalkkatyössä voidaan työmatkaan käytetty aika sisällyttää työaikaan.

Työmatkan estyminen

Jos työmatka työnantajan järjestäessä kuljetuksen sään aiheuttaman esteen takia tai työnantajasta riippuvasta syystä muutoin viivästyy tai keskeytyy, maksetaan työntekijälle esteen kestoajalta henkilökohtainen aikapalkka kuitenkin enintään 3 päivältä. Työntekijän on ilmoitettava esteestä välittömästi työnantajalle.

Kustannuskorvaus yöpymistapauksissa

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä tai sovittuaan siitä työnantajan kanssa työskentelee niin kaukana vakinaisesta asuinpaikastaan, ettei hänellä ole tilaisuutta yöpyä varsinaisessa asunnossaan, maksetaan hänelle seuraavan taulukon mukainen ylläpitokorvaus.

Asianmukaiseksi majoitukseksi katsotaan työmaa-asunto, jossa on vähintään lämpö, valaistus, vesi, makuusija vuodevaatteineen, mahdollisuus ruoan valmistukseen tai se on kohtuullisen matkan päästä saatavana, sekä peseytymismahdollisuus.

Taulukko: Kustannuskorvaus yöpymistapauksissa

(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)

Korvaus alkaen	€/yöpymis- vuorokausi
1.1.2016	21,25
1.1.2017	21,78

Kotona käynnin korvaus

Työnantajan järjestämästä asunnosta käsin työskenteleville työntekijöille työnantaja kustantaa kotona käynnin kerran viikossa saunomismahdollisuuden järjestämiseksi. Kotona käynti korvataan yleisten kulkuneuvojen mukaisesti kuitenkin niin, että työnantajan korvattava kustannusosuus on enintään seuraavan taulukon mukainen summa.

Taulukko: Kotona käynnin korvaus

(päivitys Verohallinnon kilometrikorvauksen muutosta vastaavalla kertoimella)

Korvaus alkaen	€/kerta
1.1.2016	53,63
1.1.2017	51,14

6.3

Ansiontasaus suorituspalkkatyössä

Työntekijälle, joka on saanut pääasiallisen toimeentulonsa kahdeksan vuoden aikana metsäalan töissä Suomessa tai jossain muussa Euroopan maassa vuoden 1962 jälkeen ja jonka ikä on vähintään 40 vuotta, maksetaan suorituspalkkaisissa töissä ansiontasausta eläkkeen perustana olevan palkan suoritusosasta seuraavasti:

Työntekijän ikä, vuotta	Palkan lisä-%
40 - 41	2
42 - 44	5
45 - 49	10
50 - 54	15
55 - 59	20
60 +	25

Työntekijä on velvollinen toimittamaan työnantajalle ansiontasausjärjestelmän soveltamista edellyttävät perustiedot. Mahdollinen palkanlisä maksetaan taannehtivasti enintään 6 kuukauden ajalta. Ansiontasaus maksetaan työntekijälle kunkin palkanmaksun yhteydessä.

Ansiontasausta ei sovelleta palkkausmuodoissa, joissa palkan perusteena on henkilökohtainen aikapalkka ja tuotososana ei ole työehtosopimuksen yksikköpalkkoihin perustuva määrittely.

6.4 Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvauksena maksetaan työntekijälle, kun työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kaksi kuukautta ennen loppiaista, vapunpäivää, helatorstaita ja tapaninpäivää näiltä päiviltä työntekijän henkilökohtainen aikapalkka. Arkipyhäkorvaus maksetaan vain, jos ko. pyhä muutoin olisi ollut työntekijän työpäivä.

Uittotyöntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään neljä viikkoa ennen vapunpäivää tai juhannuspäivää maksetaan ko. päivältä arkipyhäkorvauksena henkilökohtainen aikapalkka. Uittotyöntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään neljä viikkoa ennen loppiaista tai helatorstaita, maksetaan mainitun päivän osuessa päiväksi, joka muuten olisi ollut työntekijän työpäivä, tältä päivältä arkipyhäkorvauksena henkilökohtainen aikapalkka.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ei makseta erillistä arkipyhäkorvausta.

Arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan palkan lisäksi sunnuntaityökorotus sekä arkipyhäkorvaus.

6.5 Säähaitan korvaus

Urakkapalkkaisessa työssä korotetaan säähaitan ja pimeyden aiheuttaman ansionmenetyksen korvauksena tammi-, helmi-, maaliskuu-, marras- ja joulukuun aikana päättyneen palkanmaksukauden yksikköhinnointelua 3 %:n suuruisella olosuhdelisällä.

6.6 Metsäalan luottamustehtävät

Työntekijälle, joka hoitaa metsäalan luottamustehtäviä maksetaan ansionmenetyksen korvauksena henkilökohtainen aikapalkka vähennettynä ko. henkilön luottamustehtävän hoidosta mahdollisesti muualta saama korvaus, lukuun ottamatta kokouspalkkiota. Luottamustehtäviksi katsotaan:

- metsäoppilaitoksen neuvottelukunnan,
- metsäkeskuksen johtokunnan,
- kunnan metsälautakunnan
- katselmustoimikunnan ja
- alueellisen metsäsertifiointitoimikunnan tai -seurantaryhmän
- alueellisen metsäneuvoston
- Opetushallituksen asettaman tutkintotoimikunnan

jäsenyys. Korvaus suoritetaan myös varajäsenelle, joka varsinaisen jäsenen ollessa estyneenä osallistuu luottamustehtävien hoitoon.

6.7 Merkkipäivät

Työntekijälle myönnetään vapaapäivä hänen omana hääpäivänään, lähiomaisen hautajaispäivänä sekä työntekijän täyttäessä 50 tai 60 vuotta, milloin em. päivät sattuvat hänen työpäiväkseen, jolloin korvauksena maksetaan työntekijän henkilökohtainen aikapalkka.

Lähiomaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

6.8 Kutsunta, reservin harjoitukset, väestönsuojelukoulutus

Ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijällä työnantaja maksaa ensimmäiseltä päivältä henkilökohtaisen aikapalkan. Reservin harjoitusten ja väestönsuojelukoulutuksen ajalta työnantaja maksaa työntekijälle henkilökohtaista aikapalkkaa.

Työnantaja voi vähentää edellä mainituista palkoista valtion maksaman korvauksen, siten että työntekijä saa valtion maksaman korvauksen kanssa henkilökohtaisen aikapalkan.

6.9 Yhteydenpito

Työnantaja korvaa työntekijälle oman puhelimen käytöstä työhön liittyvissä asioissa puhelimen hankinta- ja käyttökuluja paikallisesti sovittavalla tavalla.

Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu työntekijän omistamien tietoteknisten laitteiden käytöstä työnantajan ja työntekijän väliseen yhteydenpitoon tai muihin työtehtäviin, maksetaan työntekijälle tästä aiheutuneet kulut mukaan luettuna liittymästä aiheutuneet kulut paikallisesti sovittavalla tavalla. Näihin tehtäviin käytetty aika luetaan työaikaan.

7 § Tapaturma- ja sairaustapaukset

Ensiapu

- 1 Tapaturma- ja sairaustapauksista on niin pian kuin se on mahdollista tehtävä ilmoitus työnantajalle. Työssä sattuneesta tapaturmasta suoritetaan korvaus voimassa olevan lain mukaan. Jos työntekijä työaikana sairastuu, työnantaja huolehtii ensiavusta sekä tarvittaessa järjestää sairaan kuljetuksen kotiin tai lääkärin hoitoon. Tällaisen ensiavun ja kuljetuksen kustantaa työnantaja. Milloin kuljetus joudutaan järjestämään työnantajan voimatta todeta sen tarpeellisuutta, tulee työntekijän työnantajan sitä vaatiessa kuljetuskorvauksen saadakseen esittää asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan. Tällaisen

lääkärintodistuksen hankinnasta aiheutuvat lääkärinkulut suorittaa työnantaja.

Sairausajan palkka

- 2 Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkan toisen sairauspäivän alusta, joka työssä ollessa olisi ollut työntekijän työpäivä alla olevan asetelman mukaisiin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä

Työsuhteen kesto	Ajanjakson pituus
vähintään 1 kuukausi	28 kalenteripäivää
" 3 vuotta	35 "
" 7 "	44 "
" 10 "	56 "

Kun työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään yhden viikon mutta alle kuukauden maksaa työnantaja 50 % sairausajan palkasta, kuitenkin enintään niiltä työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäiviltä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Toistuvasti peräkkäisinä uittokausina saman työnantajan palveluksessa edellisen uittokauden päättyessä ollut työntekijä rinnastetaan seuraavan uittokauden alkaessa sairaus- ja tapaturma-ajan palkanmaksussa vähintään yhden kuukauden työsuhteessa olleeseen työntekijään.

Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 kalenteripäivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen tämän kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään edellä mainitulta ajanjaksolta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan paikallistoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

Sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sairauspäivän alusta, joka työssä ollessa olisi ollut työntekijän työpäivä kun

- työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta tai
- työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen sairauden alkamista tai
- työkyvyttömyys jatkuu vähintään kuusi arkipäivää.

- 3 Milloin työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia korvausta ansion menetyksestä sairausvakuutuslain, tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain, lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain tai

liikennevakuutuslain nojalla, vähennetään korvaus samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta. Jos palkka on jo maksettu, työnantajalla on oikeus saada ja nostaa palautuksena enintään maksettua palkkaa vastaava osa samalta ajalta saadusta korvauksesta.

Työnantaja maksaa työntekijälle hänelle kuuluvan täyden sairausajan palkan ja perii sitten itselleen työntekijän antaman valtakirjan nojalla tälle edellä mainituin perustein mahdollisesti tulevat muut korvaukset.

Jos sairausvakuutuslain (SVL) päivärahaa ei työntekijästä itsestään johtuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

- 4 Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut taudin tahallisesti tai aiheuttanut sen rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla tuottamuksella.
- 5 Työsuhde katsotaan jatkuvaksi myös siinä tapauksessa että työntekijä välittömästi siirtyy saman työnantajan palveluksessa ollessaan muusta työstä metsätyöhön.
- 6 Sairausajan palkkana maksetaan työntekijälle hänen keskiansionsa mukainen palkka laskettuna sairautta edeltäneeltä kahdelta palkanmaksukaudelta, ellei laskentatavasta paikallisesti ole toisin sovittu.

6 §:n 6.4 kohdan tarkoittamana arkipyhänä sairaana olevalle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan suuruisena.

Äitiysvapaa

- 7 Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 30 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4. luvun 1. §:n nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä alkaen. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 3 vuotta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä alkaen. Tätä sääntöä sovelletaan myös silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

- 8 Työterveydenhuoltolain (1383/2001) 12 §:n 1 momentin 2. kohdan sekä siitä annetun valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 10 §:n mukaisiin terveystarkastuksiin sekä niistä johtuviin lääkärin määräämiin, työssä

erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä johtuviin lisätarkastuksiin työaikana osallistuvalla työntekijällä maksetaan menetetyltä työajalta ansionmenetys kohdassa 6 esitetyn sairausajan palkan laskentatavan mukaisesti.

Työhöntulotarkastuksen tapahtuessa ennen työsuhteen alkamista suoritetaan ansionmenetykskorvaus alimman työkohtaisen palkan mukaan.

Tarkastuksiin osallistumisesta aiheutuvat matka- ja muut välittömät kustannukset maksaa työnantaja.

Muut lääkärintarkastukset

9 Tarkastuksiin työaikana osallistuvalla työntekijällä maksetaan menetetyltä työajalta ansionmenetys kohdassa 6 esitetyn sairausajan palkan laskentatavan mukaisesti alla mainituissa tapauksissa edellyttäen, että

- kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen,
- muissa kuin em. tapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei kohtuullisen ajan (esimerkiksi viikon) kuluessa ole saatavissa työajan ulkopuolella,
- työntekijä ilmoittaa lääkäriin menostaan työnantajalle etukäteen tai niin pian kuin se on mahdollista.

Uusi tai uusiutuva sairaus

- Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.
- Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
- Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi.

Aikaisemmin todettu sairaus

- Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkäriin suorittama tarkastus hoidon määrittämiseksi.
- Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.
- Hoidon määrittämiseksi tarpeellisen ao. erikoislääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen hankkimiseksi.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Ansionmenetys korvataan

- Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Kyseiset tutkimukset korvataan vain, jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietyinä ajankohtana siten, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta päästä tutkimukseen työajan ulkopuolella.

Ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata

- mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa,
- palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettun lääkärintarkastuksen ajalta,
- milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta.

Alle 10-vuotiaan lapsen hoito

- 10** Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus hänen huollettavanaan olevan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle lapsen huoltajalle.

Edellä sanottua sovelletaan adoptiovanhempiin, eri taloudessa asuvaan huoltajaan sekä rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

- 11** Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

8 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan metsäalan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen (TT-SAK) välillä sovittu.

9 § Vuosiloma

Työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy vuosilomalain mukaan.

Mikäli työntekijä on vuosiloman tai sen osan alkaessa sairaslomalla, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä. Pyyntöksi riittää sairaslomatodistuksen toimittaminen työntekijälle ennen vuosiloman tai sen osan alkua. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös silloin, kun ennen loman alkua tiedetään hänen joutuvan lomansa aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos sairaus alkaa vuosiloman aikana ei sairaslomaa lueta 1.4.2014 alkaen vuosilomaksi, mikäli työntekijä pyytää loman siirtoa ilman aiheetonta viivytystä sekä toimittaa työntekijälle tämän hyväksymän selvityksen työkyvyttömyydestään. Sairauden vuoksi siirretty lomaosa pidetään myöhemmin.

Lomapalkka

Työntekijän vuosilomapalkan päiväpalkkana käytetään hänen vuosilomalain mukaan laskettua keskimääräistä päiväpalkkaansa. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös edellisen kalenterivuoden keskipäiväänsiota lisättyinä mahdollisilla palkankorotuksilla. Vuosilomapalkan suuruus on päiväpalkka kerrottuna lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 0,9 lomapäivää kohden. Uittotyöntekijän vuosilomapalkan ja lomarahana määräytymiseen vaikuttava työsuhteen kesto aika lasketaan summaamalla saman työnantajan palveluksessa peräkkäisinä työkausina tehdyn työn työaika kuukausina. Kun kuukausien summa on vähintään 12 kk, on uittotyöntekijä oikeutettu yhden vuoden työsuhteen keston edellyttämään vuosilomapalkkaan ja lomarahaan.

Lomarahana

Lomarahana maksetaan lomapalkan tai työsuhteen päättyessä maksettavan lomakorvauksen maksamisen yhteydessä 50 % työntekijän vuosilomapalkasta.

Lomakorvaus

Työntekijälle, joka on sopimuksen mukaan ollut työssä niin lyhyen ajan tai harvoin päivinä, että hänelle ei ole kertynyt vuosilomalain mukaan

lomapäiviä maksetaan lomakorvauksena 13,5 % palkoista. Korvauksesta on 2/3 lomapalkkaa ja 1/3 lomarahaa.

Työntekijälle, joka työsopimuksen mukaan on työssä enintään kaksi kuukautta, voidaan vuosilomapalkka maksaa edellisessä kappaleessa mainitun prosentuaalisen lomakorvauksen suuruisena palkan maksamisen yhteydessä

Vuosiloman jakaminen ja lisälomapäivien kertyminen

Lomakausi on 2.5 - 30.9. Paikallisesti voidaan sopia, että lomakausi on 1.1. - 31.12. Tällöin on kuitenkin annettava kesälomaa vähintään 12 arkipäivää yhdenjaksoisena lomana 2.5 - 30.9 välisenä aikana.

Mikäli paikallisesti on sovittu edellä sanotusti lomakaudesta, siirretystä lomasta kertyy lisälomapäiviä yksi päivä kuutta siirrettyä lomapäivää kohti.

10 § Turvavarusteet

Työnantaja hankkii toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän käyttöön seuraavat turvavarusteet:

- moottorisahatöissä CE-hyväksytty metsuripuku 1-2 kpl
- raivaussahatöitä tekeväälle työntekijälle raivaussahatyöntekijän housut ja metsuripusero 1 kpl
- moottori- ja raivaussahatöissä CE-hyväksytty kypäräpaketti sisältäen kypärän, kuulosuojaimet, silmäsuojan, alusmyssyn ja niskasuojan 1 kpl
- moottorisahatöissä CE-hyväksytyt metsurin turvajalkineet: kumi- ja nahkajalkineet 1+1 pr
- muissa töissä muut paikallisesti sovittavat työhön soveltuvat suojajalkineet 1 pr
- sadeviitta ja sadeasu 1 kpl
- suojakäsineet 3 pr
- välipuku 1 kpl
- hakkuutöissä konkeloliina 1 kpl

Määräaikaiseen työsuhteeseen raivaus- tai moottorisahalla tehtäviin töihin tulevan työntekijän käyttöön työnantaja hankkii tarvittavat em. luettelon mukaiset turva- ja suojarusteet.

Mikäli jokin em. varuste tulee käyttökelvottomaksi tavanomaisessa käytössä korvaa työnantaja vaurioituneen varusteen uudella vastaavalla varusteella tai korjauttaa sen.

Kasvinsuojelu- ja torjunta-aineita käsiteltäessä ja levitettäessä työnantaja hankkii työntekijän käyttöön työsuojelumääräysten mukaiset henkilönsuojaimet.

Työnantaja varaa työntekijän käyttöön lumikengät ja/tai suksivarusteet niitä työssään tarvitseville metsätyöntekijöille.

Paikallisesti sopien voidaan ottaa käyttöön muitakin tarkoituksenmukaisia tehtävien töiden edellyttämiä turva- ja suojarusteita. Tällaiset varusteet ovat vaihtoehtoisia edellä mainituille varusteille.

Uittotöissä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden käyttöön työnantaja hankkii sadeasun tai sadeviitan joka kolmas vuosi sekä mikäli työolosuhteet niin edellyttävät turvajalkineet joka toinen vuosi ja välipuvun joka viides vuosi edellyttäen, ettei työntekijän käytössä ole mainittuja työnantajan hankkimia varusteita ja ettei hän kuulu muutoin turvavarusteiden jakelun piiriin.

11 §

Taukovarustus

Työnantaja hankkii toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän käyttöön taukotakin.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän käyttöön työnantaja hankkii taukotakin sää- tai työmaaolosuhteiden sitä edellyttäessä.

Mikäli taukotakki tulee tavanomaisessa käytössä käyttökelvottomaksi korvaa työnantaja käyttökelvottoman takin uudella tai korjauttaa sen.

Tämän pykälän määräykset vastaavat Valtioneuvoston asetuksen puunkorjuutyön turvallisuudesta säädöksiä taukovarustuksesta.

12 §

Erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys

Mikäli työntekijällä on muistutettavaa työehtosopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan, tulee hänen viipymättä ilmoittaa siitä työnantajalle. Erimielisyydet on pyrittävä selvittämään paikallisesti työntekijän ja työnantajan kesken.

Ellei työnantajan ja työntekijän välisissä neuvotteluissa aikaansaada ratkaisua, siirretään erimielisyys luottamusmiehen ja työnantajan käsiteltäväksi.

Ellei paikallisneuvotteluissa saavuteta yksimielisyyttä, siirtyy asia sopijaosapuolten selvitettäväksi.

Tätä varten tulee paikallistason neuvotteluista laatia kirjallinen muistio, josta ilmenee erimielisyyden aihe, osapuolten näkemykset ja vaatimukset sekä näiden perustelut.

Osapuolilla on oikeus käyttää sopijaosapuolten edustajia avustajinaan neuvotteluissa edellyttäen, että asiasta on jo aikaisemmin neuvoteltu asianomaisten kesken ja liittojen edustajien tai edustajan osallistumisesta neuvotteluun sovitaan ennakolta.

Jomman kumman sopijaosapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetusta erimielisyydestä, on ne aloitettava ja saatettava loppuun tarpeetonta viivytystä välttämällä.

Siinä tapauksessa, etteivät sopijaosapuolet ole voineet sopia erimielisyydestä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

13 § Työrauha

Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun, joukkoirtisanomiseen ja -sanoutumiseen tai muuhun näihin verrattavaan työn kulkua estävään toimenpiteeseen tämän sopimuksen muuttamiseksi tai lisäyksen saamiseksi siihen, on sen voimassaoloaikana kielletty.

14 § Paikalliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen mahdollistamat paikalliset sopimukset suositellaan tehtäväksi kirjallisina, mikäli niiden luonne ja laajuus sitä edellyttävät.

15 § Sopijaosapuolten edustajat

Sopijaosapuolten edustajilla on oikeus käydä työmailla valvoakseen tämän sopimuksen toteutumista sovittuaan käynnistä työnantajan kanssa.

16 § Sopimukseen yhtyminen

Työnantaja tai työnantajayhdistys, joka tämän sopimuksen voimassa ollessa tahtoo yhtyä siihen, ilmoittakoon siitä kirjallisesti sopijaosapuolille.

Sopimukseen yhtyminen edellyttää osapuolten antamaa suostumusta.

Sopimukseen yhtyneeseen työnantajaan tai työnantajayhdistykseen ja sen palveluksessa oleviin työntekijöihin noudatetaan sopimuksen määräyksiä yhtymisilmoituksen allekirjoittamispäivämäärästä lukien.

17 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy **24.10.2013** allekirjoitettuun metsäalan työehtosopimukseen. Sopimus tulee voimaan **1.12.2013** ja on voimassa **31.1.2018** saakka, josta päivästä lähtien sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, jollei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä ole jommalta kummalta puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joiltakin osiltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen esitettävä vastapuolelle täydellinen muutosehdotus viimeistään sopimuksen voimassaolon päättyessä tai ensimmäisessä uutta sopimusta koskevassa neuvottelussa silloin, kun neuvottelut uudesta sopimuksesta aloitetaan aikaisemmin.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän sopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Tämän sopimuksen alaan kuuluvien liitesopimusten voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden on voimassa, mitä niissä on erikseen määrätty.

Helsingissä 27. lokakuuta 2016

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

METSÄHALLITUS

Pentti Hyttinen

Tuomo Vehmas

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

PUULIITTO

Jari Nilosaari

Jyrki Alapartanen

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osana metsäalan työehtosopimusta.

2 §

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä kullekin paikallisesti sovittavalle työnantajan toiminta-alueelle. Paikallisesti sopien luottamusmiesten tehtävät on mahdollista järjestellä toisinkin. Jos luottamusmiehen vaali antaa siihen mahdollisuuden, työsuojeluvaltuutettu voi toimia myös luottamusmiehenä.

3 §

Luottamusmiehen valinta

- 1 Luottamusmies ja hänen varamiehensä valitaan enintään neljäksi vuodeksi kerrallaan vaaleilla työsuojeluvaltuutetun vaalittavan mukaisesti tai muuten paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vaalioikeus (äänioikeus) on kaksi viikkoa ennen vaalitapahtumaa metsäalan työehtosopimuksen mukaisissa työsuhteissa olevilla toiminta-alueen työntekijöillä.

Vaalikelpoisia (ehdokaskelpoisia) ovat työntekijät, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajaan ja ovat Puu- ja erityisalojen liiton ammattiosaston jäseniä.

- 2 Vaalien toteutuksesta vastaa työntekijöiden paikallisesti sopima työnantajalle ilmoittama vaalitoimikunta. Vaalin tuloksesta vaalitoimikunta ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle, työntekijöille sekä Puu- ja erityisalojen liitolle.

Luottamusmiehen tulee ilmoittaa työnantajalle, milloin hänen estyneenä ollessa tehtäviä hoitaa valittu varaluottamusmies.

- 4 Työnantajan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka yksikön luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 §**Luottamusmiehen työsuhde**

- 1 Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
- 2 Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
- 3 Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
- 4 Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.
- 5 Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla (taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, saneerausmenettely ja työnantajan konkurssi) vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella (työntekijän henkilöön liittyvä peruste) vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään hänen luottamusmiestehtävänsä päätymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota luottamusmies on edustanut
4 kk	enintään 20
6 "	vähintään 21

- 6 Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos

luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

- 7 Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.
- 8 Työnantajan harkitessa luottamusmiehen työsuhteen purkamista on hänen ennen toimenpiteeseen ryhtymistä oltava yhteydessä häntä edustavaan sopijaosapuoleen. Kyseisen sopijaosapuolen saatua yhteydenoton tulee sen olla yhteydessä Puu- ja erityisalojen liittoon.

5 §

Luottamusmiehen tehtävät

- 1 Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa.
- 2 Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.
- 3 Jos syntyy epäselvyyttä ja erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

6 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla saada neljännesvuosittain työnantajalta edustamiaan työntekijöitä koskevia seuraavia tietoja:

- työsuhteessa olevien työntekijäin nimet ja osoitteet
- uusien työntekijöiden palvelukseen tuloaika
- tiedot saavutetusta ansiotasosta aikapalkka- ja urakkatöissä. Kuutta työntekijää pienempien työntekijäryhmien ansiotasotietojen luovuttamiseen työnantajalla ei ole

velvollisuutta kuin ko. työntekijäin suostumuksella.

- tiedot mahdollisista metsätöihin liittyvistä kokeiluista.

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Luottamusmiehellä on velvollisuus pitää saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 §

Luottamustehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti tai säännöllisesti toistuen vapautusta työstään. Vapautuksen määrästä ja sen ajankohdasta sovitaan paikallisesti.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomioitava mm.

- työntekijöiden määrä joita luottamusmies edustaa
- luottamusmiehen toimialueen laajuus
- käytössä olevat palkkausmuodot ja työmenetelmät
- työntekijöiden työtehtävissä tapahtuvat esimerkiksi vuodenaajoista johtuvat muutokset
- uudet tai muuttuneet sopimusmääräykset tai työmenetelmien muutokset
- mahdolliset muut luottamusmiehen työstä vapautuksen määrään vaikuttavat tekijät.

Mikäli luottamusmies on valittu myös työsuojeluvaltuutetuksi, tämä otetaan huomioon luottamusmiehen ajankäytössä paikallisesti sovittavalla tavalla.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

8 §

Ansionmenetyksen ja kustannusten korvaus

- 1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työaikana luottamusmiestehtävissä tai muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä. Luottamusmiestehtäviä ovat myös ne neuvottelut, jotka luottamusmies käy toimipiirinsä muiden työntekijöiden

kanssa. Myös niistä tulee luottamusmiehen sopia etukäteen työnantajan kanssa. Samoin korvataan se ansionmenetyks, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla suorittamaan tarkastukseen. Ansionmenetyksen korvausta määriteltäessä käytetään perusteena ko. luottamusmiehen kahden edellisen tilikauden keskimääräistä päivä- tai tuntiansiota.

2 Matkakustannusten korvaus

Työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoidon yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan luottamusmiehelle korvausta metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvausten mukaisesti.

3 Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa luottamusmiehille työajan ulkopuolella suoritettavista luottamusmiestehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **81,00 €/kk** sopimuskauden ajan.

Kustannuskorvaus maksetaan luottamusmiehelle myös:

- vuosiloman aikana
- sairausloman tai lomautuksen aikana, mikäli luottamusmies hoitaa tuolloin luottamusmiestehtäviä.

Kustannuskorvausta ei lomautus-, sairausloma tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli luottamusmies on sairauslomalla tai edellä mainitun pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa luottamusmiestehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain luottamusmiehelle tai hänen sijaisenaan toimivalle varaluottamusmiehelle.

Luottamusmiehelle tämä korvaus suoritetaan verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

9 §

Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehen koulutuksessa on voimassa, mitä siitä on metsäalan koulutussopimuksessa sanottu.

10 §

Erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien käsittelyssä ja neuvottelujärjestyksessä noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen määräyksiä.

11 §**Työvälineet, atk-yhteydet, toimistotila**

Luottamusmiehen asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Luottamusmiesasioissa luottamusmies voi käyttää työaikana työnantajan puhelinta, tavanomaisia toimistovälineitä ja mahdollisuuksien mukaan yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevia atk-laitteita, niihin liittyviä toimisto-ohjelmia sekä internet yhteyttä (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy **18.12.2013** allekirjoitettuun metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa **31.1.2017** saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 17 §:n määräyksiä.

Helsingissä 18. joulukuuta 2013

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

METSÄHALLITUS

Jyrki Kangas

Tuomo Vehmas

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss

Reima Lehtonen

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Pauli Hollo

Kari Immonen

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Sakari Lepola

Jyrki Alapartanen

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

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

1 §

Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin metsäalan töihin, jotka mainitaan metsäalan työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Metsähallitus, Metsäteollisuus ry ja Yksityismetsätalouden Työnantajat, jonka osalta sopimuksen soveltamisalasta on sovittu erillisellä pöytäkirjalla, kukin erikseen toiselta puolen sekä Puu- ja erityisalojen liitto toiselta puolen.

2 §

Työpaikkakäsite

Työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan metsä- ja uittotöissä 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 metsä- ja uittotöissä ovat esimerkiksi hoito- ja hankinta-alueet, piiriesimiespiirit, metsänhoitoyhdistyksen toiminta-alueet tai vastaavat. 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
- paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojeluvaramuutetut
- asiantuntijat

4 §**Metsäalan turvallisuustyön työalatoimikunta**

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

Kokoonpano ja jäsenten nimeäminen

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 sopimusosapuolten suostumuksella metsäalaan liittyviä järjestöjä tai vastaavia siten, että em. jäsenten suhteelliset osuudet säilyvät.

Tehtävät

Metsäalan Turvallisuustyön Työalatoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

Metsäalan työsuojelun yleinen kehittäminen ja tehostaminen.

Työsuojelullisen yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla.

Työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen, koulutus ja informointi.

Yhteydenpito työsuojelussa toimiviin organisaatioihin:

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

Metsäalan työsuojelullisten erikoiskysymysten selvittely:

- metsäergonomia

- 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, työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä tälle valitut kaksi varavaltuutettua.

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

Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta työpaikalle, missä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Työsuojelutoimikunnat ovat joko neljä- (4) tai kuusi- (6) jäsenisiä.

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

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

Työsuojelutoimikunnan jäsenten toimikausi on 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 kehittämissesityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissesityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seurantaa,
- 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

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä 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 työntekijämäärä on vähintään 10. Työntekijämäärän ollessa 10 - 20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä tai työsuojelutoimikuntana.

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

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

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

10 §**Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö**

- 1 Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.
- 2 Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika on kalenterikuukausittain seuraava:

Työntekijäin lukumäärä työpaikalla	Vapaa-aika työpäivä/kk
10 - 30	1
31 - 50	2
51 - 100	3
101 - 150	5
151 - 200	6
201 - 300	8
301 - 400	10
401 +	12

- 3 Työsuojeluvaltuutetun päivittäinen työaika hänen hoitaessaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä on 8 tuntia, mihin ei lueta matkoihin käytettyä aikaa.

- 4 Työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena oleva työpaikan työntekijäin lukumäärä todetaan työsuojelutoimikunnassa kutakin vuosineljänneistä varten erikseen käytettävänä olevien tietojen ja laskelmien perusteella. Tällainen toteaminen suoritetaan kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Vuosineljänneksen aikana ennen tätä toteamista mahdollisesti sattuneet poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.
- 5 Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.
- 6 Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta kirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Kirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

11 §

Asiakirjojen säilytys

Työsuojeluvaltuutetun asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettu voi käyttää myös työnantajan puhelinta työaikana. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 §

Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiirin hänen edustamansa kaikki työntekijät 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.

Työsuojeluvaltuutetun 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 työntekijään hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota työsuojeluvaltuutettu on edustanut	
4 kk	enintään	20
6 kk	vähintään	21

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän työehtosopimuksen työsuojelusopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

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

13 § Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

14 §**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.

15 §**Asiantuntija**

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

16 §**Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset****1 Työsuojeluvaltuutetun palkkaus**

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseen edellä 10 §:n 2. kohdassa käytetyiltä päiviltä korvauksen ansionmenetyksestä.

2 Työsuojeluvaltuutetun matkakorvaukset

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä sopijapuolten välillä on metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvausten suhteen sovittu.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu joutuu työajan ulkopuolella käyttämään matkoihin työmaalle ja takaisin tai työmaalta toiselle yli 3 tuntia päivässä, annetaan hänelle kuukausittain tehtäviensä hoitamista varten lisäaikaa, joka vastaa edellisen kuukauden aikana tarvittuja em. matka-ajan ylityksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö sopivat etukäteen työsuojeluvaltuutetun tarkastusmatkasuunnitelmasta.

Pitkien edestakaisten matkojen välttämiseksi ja työsuojelutoiminnan tehostamiseksi voi työsuojeluvaltuutettu, sovittuaan siitä etukäteen työsuojelupäällikön kanssa, yöpyä tarkastusmatkalla. Tällöin työnantaja järjestää ja kustantaa majoituksen.

Työsuojeluvaltuutetun yöpyessä tarkastusmatkalla paikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan hänelle seuraavan taulukon mukainen ylläpitokorvaus.

Taulukko: Työsuojeluvaltuutetun ylläpitokorvaus

(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)

Korvaus alkaen	€/vrk
1.1.2016	23,95
1.1.2017	24,55

Työsuojelutoiminta ei saa aiheuttaa työsuojeluvaltuutetulle ylimääräisiä kustannuksia. Mainittujen kustannusten korvaamiseksi suoritetaan työsuojeluvaltuutetulle sellaiselta tarkastusmatkalta, johon ei sisälly yöpymistä ja joka kestää yli 8 tuntia seuraavan taulukon mukainen korvaus.

Taulukko: Työsuojeluvaltuutetun kustannuskorvaus

(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)

Korvaus alkaen	€/pv
1.1.2016	10,00
1.1.2017	10,25

3

Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritettavista työsuojeluvaltuutetun tehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **81,00 €/kk** sopimuskauden ajan.

Kustannuskorvaus maksetaan työsuojeluvaltuutetulle myös:

- vuosiloman aikana
- sairausloman tai lomautuksen aikana, mikäli työsuojeluvaltuutettu hoitaa tuolloin valtuutetun tehtäviä.

Kustannuskorvausta ei lomautus-, sairausloma tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli työsuojeluvaltuutettu on sairauslomalla tai edellä mainitun pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa valtuutetun tehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain työsuojeluvaltuutetulle tai hänen sijaisenaan toimivalle varavaltuutetulle.

Työsuojeluvaltuutetulle tämä korvaus suoritetaan verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

17 §

Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot

- 1 Työsuojelutoimikunnan jäsenen ansionmenetyksen korvaus
- Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansion menetyksen.

- 2 Työsuojelutoimikunnan jäsenen palkkio työajan ulkopuolella

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkiot noudattaen valtion komiteoiden palkkioperusteita.

Sopimushetkellä mainitut kokouspalkkiot ovat seuraavat:

Kokous pidetään työajan ulkopuolella ja kestää yli kolme tuntia:

–	puheenjohtaja	77,37 €
–	jäsen	45,41 €

Kokous pidetään työajan ulkopuolella ja kestää yli tunnin:

–	puheenjohtaja	50,46 €
–	jäsen	30,27 €

Kokous kestää alle tunnin työajan ulkopuolella:

–	puheenjohtaja	18,50 €
–	jäsen	11,77 €

Työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan samansuuruinen kokouspalkkio kuin toimikunnan jäsenille.

Mikäli työsuojelutoimikunnalle on valittu sihteeri, maksetaan hänelle korvauksena kokouksen sihteerin tehtävistä lisäksi palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.

- 3 Työsuojelutoimikunnan jäsenen matkakorvaus

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle

suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvaus -kohdassa on määrätty.

18 § Koulutus

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

19 § Säädöskokoelmat

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

20 § Voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus liittyy **18.12.2013** allekirjoitettuun sopimukseen ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 18. joulukuuta 2013

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi Veli-Matti Rekola

METSÄHALLITUS

Jyrki Kangas Tuomo Vehmas

METSÄTEOLLISUUS RY

Jari Forss Reima Lehtonen

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Pauli Hollo Kari Immonen

PUULIITTO

Sakari Lepola Jyrki Alapartanen

METSÄALAN KOULUTUSSOPIMUS

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa, kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa ja monipuolisen ammattitaidon kehittämisen suuntaan. Aikuiskoulutuksella tulee olemaan kasvava merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja sen kehittämisessä. Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työpaikan ja työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta.

1 §

Koulutusryhmä ja sen tehtävät

Tämän sopimuksen toimeenpanoa ja sopijapuolten sopimaa koulutusta varten asetetaan koulutusryhmä, johon kumpikin sopijapuoli nimeää vähintään kaksi ja enintään kolme edustajaa.

Koulutusryhmän tehtävänä on:

- vahvistaa vuosittain 3 ja 4 §:n tarkoittamat kurssit ja tehdä niistä luettelo
- vahvistaa vuosittain 4 §:n tarkoittaman ruokailukustannusten korvauksen suuruus
- tehdä esityksiä sopijapuolille työelämään liittyvän koulutuksen järjestämisestä ja valmistaa sopijapuolten päätöksellä tällaisen koulutuksen ohjelma
- pitää vuositilastoa 3 ja 4 §:n kursseista
- ylläpitää metsäalan työehtosopimuksen opetusaineistoa ja tehdä siihen tarvittavat muutokset
- hyväksyä ja tarkastaa sopijapuolten yhteisesti sopimat hakkuutöiden hinnoittelun työvaikeusluokitusradat
- suorittaa muut sopijapuolten sille antamat tehtävät

Kursseja koskevia päätöksiä tehdessään koulutusryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, mitkä kursseista on toteutettavissa sopijapuolten välisenä yhteiskoulutuksena.

2 §**Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus**

- 1 Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.
- 2 Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.
- 3 Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.
- 4 Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan
 - asuin- ja koulutuspaikan välisiä matkakustannuksia halvinta matkustustapaa käyttäen
 - kurssimaksuja sekä kustannuksia sellaisesta opetusmateriaalista, joka kurssiohjelmassa edellytetään hankittavaksi
 - internaattikurssien täysihoitomaksua
- 5 Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

3 §**Yhteinen koulutus**

- 1 Sopijapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.
- 2 Yhteistä koulutusta on

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:
 - työsuojeluun liittyvä koulutus
 - työsuhdeasioihin liittyvä koulutus
 - muu työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteisesti sopima koulutus

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä koskevaan koulutukseen.

- 3 Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.
- 4 Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenelle ja sopimusten edellyttämälle työntekijäin edustajalle suoritetaan korvaus kuten 2 §:ssä on määrätty.
- 5 Koulutukseen osallistumisoikeudesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Varsinainen koulutukseen osallistuminen sovitaan ennakkoon työnantajan kanssa.

4 §

Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöä (SAK) ja Puuliittoa (PL).

4.1

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

- 1 Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Puu- ja erityisalojen liiton järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon.

Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ao. työntekijälle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.
- 2 Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.
- 3 Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.
- 4 Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

4.2

Korvaukset

- 1 SAK:n tai PL:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutusryhmä on hyväksynyt ja jonka SAK tai PL järjestää omissa opistoissaan tai erityisestä syystä muualla, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.
- 2 Edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta työnantaja on velvollinen maksamaan korvauksen ansionmenetyksestä myös ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 metsäalan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.
- 3 Luottamusmiehille ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan SAK:n opistoissa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 metsäalan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.
- 4 Lisäksi maksetaan 4.2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen (TT-SAK) välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.
- 5 Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.
- 6 Kaikkien em. korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

5 §

Sosiaaliset edut

Osallistuminen 4 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutus-tilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 §

Ansionmenetys

- 1 Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen tai säännölliseksi katsottavan työaikansa osalta. Ansionmenetyksen

laskentaperusteena käytetään metsäalan työehtosopimuksen sairausajan palkan laskennan perusteita ja laskentatapaa.

- 2 Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

7 §

Erimielisyyksien käsittely

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

8 §

Voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 10.12.1993 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 10. joulukuuta 1993

METSÄHALLITUS

Pentti Takala

Tore Högnäs

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Timo Haapanen

Jorma Toro

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

SOPIMUS METSÄALAN TYÖAIKAPANKISTA

1 § Tarkoitus

Metsäalalla työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyä, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti huomioiden työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Järjestelmän tarkoituksena on myös turvata ympärivuotinen työllisyys sekä parantaa työn tuottavuutta sekä kustannustehokkuutta kohdentamalla työ parhaiten soveltuviin olosuhteisiin eri vuodenaikoina. Työaikapankkijärjestelmällä ei ole tarkoitus korvata työehtosopimuksen tarkoittamaa jaksotyötä vaan sitä voidaan käyttää myös sen yhteydessä. Järjestelmää voidaan soveltaa vain metsäalan työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä olevilla työpaikoilla.

2 § Järjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät

Työaikapankkijärjestelmää voidaan soveltaa vakinaisissa työsuhteissa oleviin. Määräaikaisiin työntekijöihin voidaan järjestelmää soveltaa, jos työsuhteen kesto on pidempi kuin järjestelmän tasoittumisjakso. Työaikapankkijärjestelmän käyttö, siihen liittymisen ja siitä eroaminen perustuu yksittäisen työntekijän osalta vapaaehtoisuuteen.

3 § Järjestelmään liittyminen ja siitä irtautuminen

Yritys- tai työpaikkakohtainen työaikapankkisopimus sovitaan luottamusmiehen ja työnantajan välillä tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti. Sopimus laaditaan kirjallisesti ja siitä annetaan kopio jokaiselle järjestelmään liittyvälle työntekijälle. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia keskenään työaikapankkijärjestelmästä ja sen sisällöstä jolloin sopimuksesta tulee työsopimuksen osa.

Työntekijä liittyy ja eroaa työaikapankkijärjestelmästä kirjallisesti. Liittyminen tapahtuu siitä päivästä kun sopimus on allekirjoitettu. Järjestelmästä voi erota kolmen kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Järjestelmään liittymättä jättäminen tai siitä eroaminen ei vaadi perusteluja.

Jos työntekijä työsuhteen jatkuessa eroaa työaikapankkijärjestelmästä, annetaan työaikapankkisaatavat ensisijaisesti vapaana irtisanomisaikana tai erikseen sovittaessa muuna aikana ja ellei tämä ole mahdollista, rahana. Vuosilomaetuudet on annettava vapaana.

Työnantaja ei voi edellyttää järjestelmään liittymistä työsopimusta solmittaessa eikä koeaikana.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle pyritään antamaan työaikapankkisaatavansa vapaana jäljellä olevana irtisanomis- tai ilmoitusaikana, ellei tämä ole mahdollista, rahana.

4 § Työaikapankkiin säästettävät erät

Lainsäädännön ja metsäalan työehtosopimuksen perustuen pankkiin käytettäviä osatekijöitä ovat mm.

- yli- ja sunnuntaityöt ja niiden korotusosat
- tuotospalkkioiden kautta kartutettu palkallinen vapaa
- jaksotyövapaat ja niiden lisävapaat
- vuosiloman säästövapaa
- vuosiloma ja yrityskohtaiset lisälomapäivät
- työajat lyhennyspäivät

Työntekijä päättää, mitä eriä ja kuinka paljon hän siirtää pankkiin. Työehtosopimuksen jaksotyön tasoittamisvapaajaksoa ei sovelleta siihen osan jaksotyöstä kertyvästä vapaasta joka siirretään työaikapankkiin. Kaikki siirrettävät erät muutetaan tunneiksi ja pankkiin talletetaan siten vain tunteja. Siirtojen kirjaamisesta ja todentamismenettelystä sovitaan paikallisesti.

5 § Palkanmaksu pidetyiltä vapailta

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä palkka määräytyy vapaan pitämisaikana voimassa olevan palkan mukaisesti ja maksetaan yrityksen normaalin palkanmaksujärjestelmän mukaisesti.

6 § Työaikapankin enimmäismäärä

Työaikapankin enimmäismäärä on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava tuntimäärä.

7 § Vapaiden pitäminen

Lähtökohtana työaikapankkijärjestelmissä on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovitus työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa.

Työaikapankkiin kertyneiden vapaiden pitoajankohdasta ja muista käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti ottaen huomioon kulloisenkin työtilanteen ja työntekijän tarpeet vapaan pitämiseen. Mikäli yksittäisen työntekijän ja työnantajan tarpeet vapaan pitämisestä ja sen ajankohdasta ovat ristiriitaiset, sopijaosapuolet suosittavat paikallisesti sovittavaa menettelyä jossa työntekijä voi päättää puolesta työaikapankkiin kertyneen vapaan ajankohdasta ja työnantaja toisesta puolesta. Jommankumman osapuolen päättämän vapaan yhdenjaksoinen aika on enintään kolme viikkoa ja siitä on ilmoitettava vähintään viikkoa ennen vapaajakson alkua.

8 § Vapaiden luonne ja yhteensovittaminen muiden poissaoloperusteiden kanssa

Työaikapankkivapaat ovat työssäolon veroista aikaa.

Jos työntekijä sairastuu vapaan aikana, siirtyy hän sairauslomalle normaalien työajan karenssimääräysten mukaisesti ja loppuosa vapaasta siirtyy myöhemmin pidettäväksi.

Työnantaja ei voi lomauttaa työntekijää ennen kuin kaikki työaikapankkiin säästetty vapaa on käytetty, ellei tästä erikseen työnantajan ja työntekijän välillä sovita.

9 § Järjestelmän voimassaolo ja muuttaminen

Työaikapankkia koskeva paikallinen sopimus sovitaan määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Muutoksia sopimukseen voidaan tehdä sen voimassa ollessa neuvottelujärjestelmää noudattaen. Jos sopimusta muutetaan, on siihen liittyneillä työntekijöillä oikeus irtisanoutua sopimuksesta irtisanomisaikaa noudattaen.

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2009 osaksi 12.11.2007 voimaan tullutta Metsäalan työehtosopimusta ja on voimassa 31.1.2017 saakka. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan Metsäalan työehtosopimuksen irtisanomismenettelyä.

Helsingissä 4.12.2008

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

METSÄHALLITUS

Jyrki Kangas

Hannu Tolonen

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Teuvo Mankki

Kari Immonen

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

METSÄALAN PALKKAUKSEN KOULUTUSAINEISTO

Metsäalan palkkauksen koulutusaineisto on saatavissa sähköisessä muodossa sopijapuolilta. Myös metsäpalkkataulukot ovat tilattavissa Excel-pohjaisina sopijaosapuolilta.

YHTEYSTIEDOT

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Annankatu 31 – 33 C 48, 00100 Helsinki
Puhelin (09) 725 04 500
Sähköposti: info@tyonantajat.fi

METSÄHALLITUS

PL 94 (Vernissakatu 4), 01301 Vantaa
Puhelin Vaihde 0205 64 100
Sähköposti: kirjaamo@metsa.fi

METSÄTEOLLISUUS

PL 336 (Snellmaninkatu 13), 00171 Helsinki
Puhelin 09 132 61
Sähköposti: forest@forestindustries.fi

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Lönnotinkatu 9 D 18, 00120 Helsinki
Puhelin (09) 6844 380
Sähköposti: etunimi.sukunimi@yt-ry.fi

PUULIITTO

PL 318, 00531 Helsinki
Puhelin (09) 615 161
Sähköposti: etunimi.sukunimi@puuliitto.fi

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 27.10.2016

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

Työehtosopimuksen voimassaoloaika on 1.2.2017 – 31.1.2018

2 TYÖAJAN PIDENTÄMINEN

3 § Työaika

Työaika pidennetään 24 tuntia vuodessa kilpailukyky sopimuksessa sovitun mukaisesti toteuttamalla tekstimuutos työehtosopimuksen 3 §:n 9 kohtaan. Työajan pidentämistä koskeva muutos tulee voimaan 1.1.2017 alkaen.

Metsäalan työntekijöiden työaika lyhennetään seuraavasti:

vähintään	22	työpäivää	1	vapaapäivä
"	45	työpäivää	2	vapaapäivää
"	68	työpäivää	3	vapaapäivää
"	91	työpäivää	4	vapaapäivää
"	114	työpäivää	5	vapaapäivää
"	138	työpäivää	6	vapaapäivää
"	162	työpäivää	7	vapaapäivää
"	186	työpäivää	8	vapaapäivää
"	210	työpäivää	9,5	vapaapäivää

Metsähallituksen työntekijöiden osalta työaika lyhennetään seuraavasti:

vähintään	30	työpäivää	1	vapaapäivä
"	60	työpäivää	2	vapaapäivää
"	90	työpäivää	3	vapaapäivää
"	120	työpäivää	4	vapaapäivää
"	150	työpäivää	5	vapaapäivää
"	180	työpäivää	6	vapaapäivää
"	210	työpäivää	7,5	vapaapäivää

3**SELVIITYMISLAUSEKE ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN**

Sopijaosapuolet toteavat, että taloudellinen tilanne ja tilauskantavaikeudet kohtelevat alan yrityksiä eri tavoin. Taloudellisen tilanteen ja tilauskannan muuttuessa poikkeuksellisen vaikeiksi, yritys saattaa joutua turvautumaan erityistoimenpiteisiin toimintaedellytysten turvaamiseksi tai kriisin vaikutusten rajoittamiseksi.

Yrityksessä tai työpaikalla todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi.

Luottamusmiehelle on annettava mahdollisuus perehtyä yrityksen taloudelliseen tilaan sekä varmistettava tarvittava tieto, koulutus sekä palkallinen vapautus työstä.

Selviytymislausekkeen perusteella paikallisesti voidaan sopia toisin työnantajan ja luottamusmiehen kesken kirjallisesti muun muassa seuraavista työehtosopimusmääräyksistä enintään vuodeksi:

- Metsäalan sopijaosapuolten kesken sopimien palkantarkistusten toteuttamistavasta, ajankohdasta ja suuruudesta.
- Työehtosopimukseen liittyvien sopimusehtojen tarkistaminen taloudellisesti hankalassa tilanteessa.
- Työehtosopimuksen mukaisten taulukkopalkkojen (Tes 4.5 §) vaativuusryhmien mukaisia henkilökohtaisia palkkoja ei aliteta.

4**TYÖAIKAPANKKI**

Sopijaosapuolet toteavat metsäalan työehtosopimuksen sisältävän nykyisellään työaikapankkijärjestelmän paikallisesti sopimalla.

Helsingissä 27.10.2016

ALLEKIRJOITUS:

PÖYTÄKIRJAN HYVÄKSYMINEN

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

METSÄHALLITUS

Pentti Hyttinen

Tuomo Vehmas

METSÄTEOLLISUUS RY

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

PUULIITTO

Jari Nilosaari

Jyrki Alapartanen