

Suomen riistakeskusta koskeva työehtosopimus

1.2.2025 – 31.1.2028

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SUOMEN RIISTAKESKUSTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA 2025-2028	1
SUOMEN RIISTAKESKUKSEN TYÖEHTOSOPIMUS	10
1 § Sopimuksen soveltamisala	10
2 § Järjestäytymisoikeus	10
3 § Työsuhteen alkaminen ja päättymisen	10
4 § Työaika	11
4.1 § Yleiset määräykset	11
5 § Toimistotyöaika	12
5.1 § Lepoajat toimistotyöajassa	13
5.2 § Lisätyö toimistotyöajassa	13
5.3 § Säännöllisen työajan ylittäminen toimistotyöajassa	13
5.4 § Sunnuntaityökorvaus toimistotyöajassa	14
5.5 § Ilta- ja yötyökorvaus toimistotyöajassa	14
6 § Vapaamuotoinen työaika	14
7 § Palkka ja palkanmaksu	15
8 § Palkkausjärjestelmä	16
9 § Matkakustannukset ja päivärahat	17
10 § Sairausajan palkka	17
11 § Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	18
12 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset	19
13 § Muut poissaolot	19
14 § Vuosiloma	20
15 § Vuosiloman säästäminen	23
16 § Säästövapaiden ja lomapidennysten muuntaminen	24
17 § Lomaraha	25
18 § Henkilöstön edustajat	25
19 § Työsuojelu ja terveydenhuolto	25
20 § Perehdyttäminen	26
21 § Koulutustoiminta	26
22 § Ryhmähenkivakuutus	26
23 § Työpaikkaruokailutuki	26
24 § Jäsenmaksujen periminen	26

25 §	Paikallinen sopiminen	26
26 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	27
27 §	Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista.....	28
28 §	Selviytymislauseke	28
29 §	Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	28
	Luottamusmiessopimus	30
	Koulutussopimus	35
	Matkustussääntö.....	37
	Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta Suomen riistakeskuksessa.....	41

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SUOMEN RIISTAKESKUSTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA 2025-2028

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

METO - Metsäalan Asiantuntijat ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Ammattiliitto Jyty ry

Aika: 24.4.2025

Paikka: Helsinki

Läsnä neuvottelussa:

Tuomas Aarto, Palta ry
Minna Ääri, Palta ry
Maija Mäntylä, Palta ry
Kirsi Arvola, Palta ry

Stefan Borgman, Meto ry
Ilpo Puputti, Meto ry
Samu Salo, YTN ry
Jukka Sippola, YTN ry
Jonna Voima, Jyty ry
Jukka Maarianvaara, Jyty ry
Päivi Salin, Jyty ry

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Suomen riistakeskuksen työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2028 saakka ja päättyy ilman irtisanomista, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvastusti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä Suomen riistakeskuksessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Palkantarkistukset

2.1. Vuosi 2025

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2025

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 9.5.2025, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2025, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2025

Palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Vaativuuden mukaisia peruspalkkoja (taulukot) korotetaan 1.6.2025 lukien 2,5 %:lla. Jos toimihenkilön kokonaispalkka jää uuden taulukon alapuolelle, hänen palkkansa kohoaa vaativuuden mukaiseen peruspalkkaan. Muiden toimihenkilöiden osalta henkilökohtainen palkanosa joustaa alaspäin siten, että kokonaiskorotus on yleiskorotuksen suuruinen.

Yrityskohtainen erä 2025

Palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,5 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2025 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehille jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehille annetaan selvitys paikallisen erän jakamisesta kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jaettavan erän suuruus, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus. Mikäli selvitystä ei ole annettu mainitun ajan kuluessa, erä jaetaan yleiskorotuksena.

Taulukkopalkkojen korotus vuonna 2025 koko kustannusvaikutuksella vähentää yrityskohtaisen erän suuruutta siltä osin kuin toimihenkilöiden palkat

korottuvat taulukkokorotusten vuoksi yleiskorotusta enemmän (nk. läpilyönti). Työnantaja antaa luottamusmiehille selvityksen läpilyönnin suuruudesta ja siitä, kuinka monen toimihenkilön osalta läpilyönti tapahtui.

2.2. Vuosi 2026

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2026

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 31.3.2026, jollei käsitelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2026, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2026

Palkkoja korotetaan 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Vaativuuden mukaisia peruspalkkoja (taulukot) korotetaan 1.5.2026 lukien 2,2 %:lla.

Yrityskohtainen erä 2026

Palkkoja korotetaan 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä. Korotetut palkat maksetaan viimeistään 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2026 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehille jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehille annetaan selvitys paikallisen erän jakamisesta kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jaettavan erän suuruus, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus. Mikäli selvitystä ei ole annettu mainitun ajan kuluessa, erä jaetaan yleiskorotuksena.

2.3. Vuosi 2027

a) Paikallinen palkkaratkaisu 2027

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti viimeistään 31.3.2027, jollei käsitelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2027, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2027

Palkkoja korotetaan 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Vaativuuden mukaisia peruspalkkoja (taulukot) korotetaan 1.5.2027 lukien 2,0 %:lla.

Yrityskohtainen erä 2027

Palkkoja korotetaan 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 %:n suuruisella yrityskohtaisella erällä. Korotetut palkat maksetaan viimeistään 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökoh- taisten korotusten jakamisessa.

Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden maaliskuun 2027 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehille jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Luottamusmiehille annetaan selvitys paikallisen erän jakamisesta kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi jaettavan erän suuruus, toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus. Mikäli selvitystä ei ole annettu mainitun ajan kuluessa, erä jaetaan yleiskorotuksena.

3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan seuraavasti:

1.6.2025 2,5 %:lla,
1.5.2026 2,9 %:lla ja
1.5.2027 2,4 %:lla.

4. Työehtosopimukseen ja sen liitteenä oleviin sopimuksiin tehtävät tekstimuutokset

Työehtosopimuksen puhtaaksikirjoitusvaiheessa tarkastetaan numerointien oikeellisuus ja loogisuus ottaen huomioon sopimukseen tehtävät muutokset.

Tässä neuvottelutuloksessa on käytetty selkeyttämistyöryhmässä 2023–2025 sovittua stilisoitua työehtosopimuksen pohjaa sekä uutta pykälänumerointia.

3 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen

Lisätään pykälän 7. kohdan alle pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet suosittelevat, että varoitus annetaan kirjallisesti.

5.5 § Ilta- ja yötyökorvaus toimistotyöajassa

Lisätään pykälään uusi 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. ja 2. kohdan mukaiset korvaukset voidaan sopia työnantajan ja toimihenkilön välillä annettavaksi vastaavana vapaa-aikana.

13 § Muut poissaolot

Muutetaan pykälän 2. kohta kuulumaan seuraavasti sekä suositus sen alle (muutokset kursivilla):

2. Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapaapäivä hänen omana vihkiäispäivänään, hänen täyttäessä 50 ja 60 vuotta sekä lähiomaisen kuolin- ja *siunaus- tai uurnanlaskupäivänä, jos em. päivät sattuvat hänen työpäivikseen.*

Osapuolten suositus: Lähiomaisella tarkoitetaan etenevässä ja takenevassa polvessa olevia sukulaisia, puolisoa sekä puolison vanhempia ja tapauskohtaisesti harkiten toimihenkilön sisarusia.

14 § Vuosiloma

Lisätään ”Vuosilomapalkka ja -korvaus” -otsikon alle viimeiseksi kappaleeksi uusi kappale otsikolla ”Vuosilomapalkan maksaminen” kuulumaan seuraavasti:

Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

25 § Paikallinen sopiminen

Lisätään työehtosopimukseen uusi pykälä 25 § seuraavasti ja muutetaan nykyisten 25–28 § numerointi yksi suuremmaksi:

25 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai luottamusmiehet. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen sopimuksen osapuolena voi olla luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstöryhmän valitsema edustaja. Jollei tällaista ole valittu, paikallisen sopimisen osapuolena voivat olla toimihenkilöt yhdessä.

Osapuolet voivat sopia poikkeavasti työehtosopimuksen määräyksistä lainsäädännön määrittelemissä rajoissa kuitenkin niin, että paikallisesti voidaan sopia vain niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on mahdollistettu toisin sopiminen.

Paikallinen sopimus tulee tehdä kirjallisesti. Sopimuksesta on käytävä ilmi sen osapuolet, keitä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen määräyksestä on sovittu, mikä on sopimuksen sisältö ja mahdollinen irtisanomisaika.

Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa on kolmen kuukauden irtisanomisaika, jollei sopimuksessa ole sovittu tätä pidemmästä irtisanomisajasta kuitenkin siten, ettei irtisanomisaika voi olla kuutta kuukautta pidempi. Sopimuksessa tulee olla määräykset siitä, miten siirrytään takaisin aiempiin ehtoihin, jos sopimus irtisanoaan.

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työehtosopimuksella.

Soveltamisohje: Työnantajan on annettava paikallisen sopimuksen osapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Henkilöstöryhmällä tarkoitetaan kunkin tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan palkan-saajaliiton edustamia toimihenkilöitä.

28 § Selviytymislauseke

Muutetaan 28 §:n 2 kohta kuulumaan seuraavasti:

Suomen riistakeskuksen kohdatessa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden, paikalliset osapuolet voivat irtisanomisten ja lomautusten välttämiseksi sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä

yleiskorotusta lukuun ottamatta. Tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä vain määräajaksi ja enintään sopimuskauden loppuun. Työnantajan ja luottamusmiesten välille syntynyt sopimus tilanteen vaatimista muutoksista työehtosopimuksen sisältöön on lähetettävä tiedoksi työehtosopimuksen osapuolille. Työehtosopimusosapuolella on mahdollisuus kahden kalenteriviikon ajan paikallisen sopimuksen tiedoksi lähettämistä ilmoittaa työnantajalle kirjallinen, perusteltu näkemys siitä, miksei työnantajan ja pääluottamusmiesten välisen sopimuksen pitäisi tulla voimaan. Jos paikalliset osapuolet eivät tämän jälkeen katso olevan tarvetta tehdyn sopimuksen muuttamiseen, sopimus tulee voimaan siinä sovittuna ajankohtana.

Luottamusmiessopimus, 4 § Työsuhdeturva

Lisätään pykälän 2. kohdan ”Irtisanomisperusteet” alle uusi 5. kappale:

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön myös kuusi kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen (jälkisuojia).

Luottamusmiessopimus, 7 § Luottamusmieskorvaus

Muutetaan pykälän otsikko sekä sen 3. kohta kuulumaan seuraavasti (muutokset kursivilla):

7 § Luottamusmieskorvaus ja ansiokehitystarkastelu

3. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata Suomen riistakeskuksessa tapahtuvaa ansiokehitystä, *jota* tarkastellaan vuosittain *maaliskuun viimeiseen päivään mennessä*.

5. Stilistiset ja tekniset muutokset

Työehtosopimuksessa otetaan käyttöön ne stilistiset ja tekniset muutokset, jotka on edellisen työehtosopimuskauden aikana selkeytystyöryhmässä sovittu.

Uusitaan koulutussopimus kuulumaan seuraavasti:

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Ammattiyhdistyskoulutus

Koulutustyöryhmä

Allekirjoittajajärjestöt sopivat koulutustyöryhmässä ammattiyhdistyskoulutuksesta kalenterivuodeksi kerrallaan. Kursseja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutus-työryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yleisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamushenkilölle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille hyväksytyille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pidemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pidemmältä yhdenjaksoiselta ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistyksen tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 toimihenkilöä ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa vähintään 20 jäsentä.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleenkoulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan niistä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintalain ja yhteistoimintasopimuksen edellyttämä koulutus sovitaan paikallisesti. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 1 §:n mukainen koulutus.

Työnantajan ja allekirjoittajajärjestöjen kanssa suunniteltu muu yhteinen koulutus toteutetaan tarpeen mukaan. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työnantajan kanssa. Koulutuksen kustannuksien jakautumisesta sovitaan tapauskohtaisesti.

4 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 1 §:n mukaisiin koulutustilaisuuksiin ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuisuuksien vähenemistä.

5 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan kuten Suomen riistakeskuksen työehtosopimus ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla.

6. Työryhmät ja muut asiat

Ad hoc -työryhmä

Työryhmässä voidaan käsitellä jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti sopimuskauden aikana osapuolten esille tuomia asioita. Työryhmässä voidaan käsitellä esimerkiksi paikalliseen sopimiseen liittyviä asioita.

Helsingissä, 24.4.2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY

Stefan Borgman

Ilpo Puputti

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Samu Salo

Jukka Sippola

AMMATTILIITTO JYTY RY

Jonna Voima

Jukka Maarianvaara

SUOMEN RIISTAKESKUKSEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Sopimus sitoo sopijaosapuolina Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä ja sen jäsenenä olevaa Suomen riistakeskusta sekä Ammattiliitto Jyty ry:tä, METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:tä ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:tä jäsenyhdistyksineen.

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Suomen riistakeskuksen sekä edellä mainittujen toimihenkilöyhdistyksien tai näiden jäsenenä olevien jäljempänä määritellyissä tehtävissä toimivien toimihenkilöiden työsuhteisiin.

2. Sopimus ei koske

- a) johtoon kuuluvia toimihenkilöitä.

Johtoon luetaan tässä yhteydessä johtaja, apulaisjohtaja ja julkisten hallintotehtävien päällikkö

- b) työaikamääräysten osalta johtavassa asemassa olevat paikallisesti todetut toimihenkilöt, joihin ei sovelleta työaikamääräyksiä.
- c) palkkausjärjestelmän osalta henkilöitä, jotka paikallisesti on sovittu jättäväksi järjestelmän ulkopuolelle.

2 § Järjestäytymisoikeus

1. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
2. Jos toimihenkilö katsoo tulleensa erotetuksi tai toimessaan syrjityksi alan ammatillisissa järjestöissä toimimisen vuoksi, asia on selvitettävä sopija-puolten välisessä neuvottelussa ennen kuin asia viedään tuomioistuimen käsiteltäväksi.

3 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen

1. Työnantajalla on oikeus suunnitella ja järjestää työt, johtaa ja valvoa työn suorittamista sekä ottaa ja erottaa toimihenkilöt.
2. Toimihenkilön tulee noudattaa työsopimuslain mukaista lojaliteetti- ja salassapitovelvollisuutta.
3. Työnantajan tulee keskustella toimihenkilön kanssa tämän työtehtävistä sekä tukea toimihenkilöä hänen työssään.
4. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia työsopimuslain mukaan määräytyvästä koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin

purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin työsuhde päättyy sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Työsopimuksella voidaan sopia myös työsopimuslain mukaisen koeajan enimmäispituutta lyhyemmästä koeajasta.

5. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
6. Työnantaja noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja, jollei toisin ole sovittu:
 - 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään vuoden;
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;
 - 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta;
 - 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Toimihenkilön sanoessa työsopimuksen irti on irtisanomisaika, jollei toisin ole sovittu:

- 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt enintään 5 vuotta;
 - yksi kuukausi, jos työsuhde on kestänyt yli 5 vuotta.
7. Työsopimus voidaan puolin ja toisin kirjallisesti irtisanoa ja purkaa laissa säädetyin edellytyksin.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet suosittelevat, että varoitus annetaan kirjallisesti.

8. Korvaus irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä määräytyy työsopimuslain 6 luvun 4 §:n mukaan.
9. Jos toimihenkilöllä työsuhteen päättyessä on kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta pitämätöntä vuosilomaa, voidaan tämä loma sisällyttää irtisanomisaikaan, mikäli molemmat osapuolet ovat siitä yhtä mieltä.

4 § Työaika

4.1 § Yleiset määräykset

1. Pääsääntöisesti noudatetaan viisipäiväistä työviikkoa siten, että toimihenkilöllä sunnuntai ja pääsääntöisesti lauantai ovat vapaapäiviä, mikäli se töiden järjestämisen kannalta on mahdollista. Vapaapäiviksi merkittäviä lauantapäiviä ovat aina uudenvuoden viikon, loppiaisviikon, pääsiäisviikon, vappuviikon, itsenäisyyspäiväviikon ja joulun jälkeisen viikon lauantait.

2. Vapaapäiviä, jotka lyhentävät arkipyhäviikon säännöllistä työaikaa ovat seuraavat arkipyhät ja niitä seuraavat lauantait: pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto, uudenvuodenpäivä, loppiainen, vappupäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.
3. Asunnon ja työpaikan välisiä matkoja ei lueta kuuluvaksi työaikaan.
4. Laskennallisen säännöllisen päivittäisen työajan (enintään 7,5 tuntia) ylittävä matka-aika ei ole työaikaa, mutta korvataan / hyvitetään kuten säännöllinen työaika.
5. Työajan tasoitusjakson pituus on kuusi kuukautta. Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 6 kuukautta.
6. Työviikko alkaa maanantaina klo 00.00 ja työvuorokausi klo 00.00 ellei muuta ole sovittu.
7. Työkyvyn edistäminen ja toiminnan kehittäminen

Työnantaja voi osoittaa Suomen riistakeskuksen henkilökunnalle toiminnan kannalta tarpeellista työkykyä tai riistakeskuksen toimintaedellytyksiä edistävää toimintaa, yhteensä enintään 16 tuntia kalenterivuodessa. Toiminnan tavoitteena on parantaa ja ylläpitää työn tehokasta suorittamista ja työssäjaksamista. Tarkemmasta toteutustavasta päätetään paikallisesti.

Toiminta järjestetään vuosittaisen työajan lisäksi ja se voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Toimintaa ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä pyhäpäiville.

5 § Toimistotyöaika

1. Toimistotyötä suorittavilla toimihenkilöillä tarkoitetaan henkilöitä, joiden pääasialliset työtehtävät ovat henkilöstö- ja taloushallinnon sekä toimistohoidon tehtäviä, tai muita toimistopalvelu-, varastonhoito- ja kiinteistönhoidotehtäviä.
2. Säännöllinen työaika on 6–8 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia keskimäärin viikossa. Työajan tulee tasoittua edellä sanottuun viikkotyöaikaan tasoitusjakson aikana.
3. Toimistotyöajassa voidaan paikallisesti sopia otettavaksi käyttöön työaikalain mukainen liukuva työaika.

5.1 § Lepoajat toimistotyöajassa

1. Toimihenkilölle annetaan sunnuntain ajaksi vähintään 38 tunnin viikkolepo. Milloin toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana, voidaan viikkolepo siirtää annettavaksi yhden kuukauden kuluessa.
2. Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa myös viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.
3. Päivittäinen tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.
4. Jos toimihenkilöllä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta, lepoaikaa ei lasketa työajaksi.
5. Paikallisesti voidaan sopia, että em. tauko voidaan lukea työaikaan, jos se tehtävien hoidon kannalta on tarpeellista.

5.2 § Lisätyö toimistotyöajassa

1. Säännöllisen vuorokautisen työajan ja 8 tunnin välinen erotus sekä säännöllisen viikoittaisen työajan ja 40 tunnin välinen erotus (ns. lisätyö) korvataan antamalla toimihenkilölle vastaava määrä vapaa-aikaa.
2. Vapaa-aika annetaan tasoitusjakson aikana, jollei toisin sovita. Jos vapaa-aikaa ei voida järjestää, toimihenkilölle maksetaan tehdyiltä työtunneilta viimeistään tasoitusjaksoa seuraavan kuukauden aikana henkilökohtaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.
3. Jos lisätyö tehdään viikolla, johon sisältyy 4 §:ssä lueteltuja päiviä, viikoittaisen lisätyön kynnys lisätyön määrää laskettaessa alenee vastaavasti työpäivien lukumäärän mukaisesti.

5.3 § Säännöllisen työajan ylittäminen toimistotyöajassa

1. Ylityön tekeminen edellyttää molempien osapuolten kulloinkin erikseen antamaa suostumusta.
2. Työnantajan ja toimihenkilön sopiessa voidaan ylityö korvata antamalla ylityönä tehtyjä tunteja vastaava määrä korotettuna vapaana. Vapaa on annettava ja pidettävä viimeistään seuraavan tasoitusjakson aikana.
3. Vuorokautisen työajan ylittäessä 8 tuntia, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

4. Viikoittaisen työajan ylittäessä 40 tuntia suoritetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.
5. Säännöllisen työajan ollessa 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 156. Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21,5.

5.4 § Sunnuntaityökorvaus toimistotyöajassa

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena 100 %:lla korotettu palkka.
2. Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.
3. Jos sunnuntaityö on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava 10 §:n mukainen korvaus, joka lasketaan toimihenkilön korottamattomasta palkasta.

5.5 § Ilta- ja yötyökorvaus toimistotyöajassa

1. Työstä, jota tehdään kello 18.00–22.00 välisenä aikana, toimihenkilölle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillinen 15 %:n suuruinen iltatyölisä, joka lasketaan yksinkertaisesta tuntipalkasta.
2. Työstä, jota tehdään kello 22.00–06.00 välisenä aikana, toimihenkilölle maksetaan kultakin tehdyltä tunnilta erillinen 30 %:n suuruinen yötyölisä, joka lasketaan yksinkertaisesta tuntipalkasta.
3. 1. ja 2. kohdan mukaiset korvaukset voidaan sopia työnantajan ja toimihenkilön välillä annettavaksi vastaavana vapaa-aikana.

6 § Vapaamuotoinen työaika

1. Muihin tämän sopimuksen piiriin kuuluviin toimihenkilöihin noudatetaan vapaamuotoista työaika, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 37,5 tuntia viikossa. Myöskään päivittäistä työn alkamista tai päättymistä ei määritellä. Toimihenkilö seuraa itse työaikaansa ja huolehtii siitä, että se tasoitusjakson aikana tasoittuu ohjeellisen työajan puitteisiin. Erillistä työaikalain tarkoittamaa työaikakirjanpitoa ei pidetä. Työpäivän aikana toimihenkilö voi hoitaa myös omia asioitaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Omien asioiden hoitamiseen kuluva aika ei ole työaika.

2. Mikäli työnantaja ja toimihenkilö yhteisesti toteavat, että toimihenkilön ohjeellinen viikkotyöaika ylittyy toistuvasti, eikä työajan tasoittaminen ole mahdollista, sopivat he korvauksesta tapauskohtaisesti.
3. Jos toimihenkilö esimiehen aloitteesta omalla suostumuksellaan tekee työtä sopimuksen mukaisena tai vahvistettuna vapaapäivänä, maksetaan siitä arkipäivänä 50 % korotettu palkka ja sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä 150 % korotettu palkka.

7 §

Palkka ja palkanmaksu

1. Toimihenkilön palkka määräytyy palkkausjärjestelmän perusteella kuukausipalkkana, jollei työsopimuksin toisin sovita muusta palkan määräytymisjaksosta. Muusta määräytymisjaksosta voidaan työsopimuksin sopia, jos työsuhteen lyhyt kesto, työn urakaluonne, tavanomaisesta poikkeava työaikajärjestely tai muu vastaava perusteltu syy sitä edellyttää.
2. Koululaisten ja muiden vastaavien nuorten työntekijöiden palkka on vähintään 70 % alimman palkkaryhmän palkasta. Opintoihin liittyvää pakollista harjoittelua suorittavien harjoittelijoiden palkka on vähintään 75 % alimman palkkaryhmän palkasta.
3. Alan aikaisempaa työkokemusta vailla olevien oppisopimussuhteisten työntekijöiden palkka on ensimmäisen vuoden aikana vähintään 80 % alimman palkkaryhmän palkasta ja toisen vuoden aikana vähintään 90 % alimman palkkaryhmän palkasta. Työsuhteen kestäessä aloitettu oppisopimuskoulutus rinnastetaan palkkauksen osalta työntekijän omaan tehtävään.
4. Toimihenkilön palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukuukauden 15. päivänä, ellei siitä paikallisesti sovita. Mikäli palkanmaksupäivä sattuu lauantaiksi tai sunnuntaiksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.
5. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä.
6. Näyttelyiden ja vastaavien tilaisuuksien ajalta suoritettavista korvauksista sovitaan paikallisesti erikseen.
7. Päiväpalkkajakaja on 21,5 ja tuntipalkkajakaja toimistotyössä 156 ja vapaa-uoitoisessa työajassa 158.
8. Erikseen sovittavaa palkan lisäksi maksettavaa sijaisuuskorvausta maksetaan toimihenkilölle, jonka työnantaja on määrännyt kahta viikkoa kauemmin hoitamaan oman toimensa ohella toisen toimihenkilön tehtäviä, maksetaan sijaiselle erikseen sovittu korotus hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Korvaus maksetaan koko sijaisuusajalta. Korvaukset ja muut työehtoihin liittyvät asiat tulee sopia ennen sijaisuuden alkamista.

1. Palkkausjärjestelmä on sovittu paikallisesti 31.5.2014.

Vaativuuden mukaiset peruspalkat

Palkkataulukot 1.6.2025, 1.5.2026 ja 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

	1.6.2025	1.5.2026	1.5.2027
	€/kk	€/kk	€/kk
1.	2174	2222	2 266
2.	2494	2549	2 600
3.	2862	2925	2 984
4.	3285	3357	3 424
5.	3771	3854	3 931
S	5224	5339	5 446

Palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuteen ja rooleihin perustuvaan palkanosaan (peruspalkka) ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvaan palkanosaan (henkilökohtainen palkka). Lisäksi toimihenkilölle voidaan maksaa tämän pykälän 3 kohdan mukaista tulospalkkaa ja kokeemuslisää. Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ei laske toimihenkilön euromääräistä palkkaa, ellei hänen tehtävänsä samanaikaisesti muutu.

2. Tehtäväkohtainen palkka määräytyy tehtävän vaativuustason/roolien mukaisesti. Tehtävän muuttuessa sen arviointi uudistetaan. Uutta palkkaa maksetaan muutosta seuraavan kuukauden alusta lukien.
3. Henkilökohtaisen suoriutumiseen perustuvan palkanosuuden perusteet sovitaan ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta palkanosasta päätetään johtoryhmässä toimihenkilön ja hänen esimiehensä vuotuisen kehityskeskustelun pohjalta.
4. Toimihenkilölle tai toimihenkilöiden ryhmälle voidaan suorittaa riistakeskukseen, toimintayksikkönsä tai oman hyvän tuloksen perusteella tulospalkkoita. Maksamisen perusteet tulee käsitellä etukäteen noudattaen

yhteistoimintalain periaatteita. Maksamisen edellytykset tarkistetaan vuosittain esim. tilinpäätösmenettelyn yhteydessä. Vaihtoehtoisesti maksamisen edellytykset voidaan todeta jo ennen tilikauden päättymistä.

5. Kokemuslisä määräytyy työsuhteen keston perusteella peruspalkasta seuraavasti
 - 5 vuotta, kerroin 1.04
 - 10 vuotta, kerroin 1.07
 - 15 vuotta, kerroin 1.10.

Pöytäkirjamerkintä:

Kokemuslisällä tarkoitetaan ko. vuosien jälkeen vähimmäispalkan määrää. Kokemuslisäprosentti lasketaan kunakin tarkasteluajan kohtana (5, 10 ja 15 vuotta) sen hetkisestä tehtäväkohtaisesta peruspalkasta.

9 § Matkakustannukset ja päivärahat

1. Toimihenkilölle suoritetaan korvausta työtehtävien hoitoon kuuluvien matkojen aiheuttamista kustannuksista tämän sopimuksen osana olevan matkustussäännön mukaan.
2. Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

10 § Sairausajan palkka

1. Toimihenkilölle, joka sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden takia on poissa työstä, maksetaan palkkaus työnteon keskeytyksen ajalta seuraavasti:

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua yli kuukauden mutta alle viisi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa kahden kuukauden (60 kalenteripäivän) ajalta.

Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua vähintään viisi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa kolmelta kuukaudelta (90 kalenteripäivän).

Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman takia useammin kuin kerran poissa työstä, hänellä on kalenterivuoden aikana oikeus 1 kohdassa tarkoitettuun palkkaan yhteensä enintään siinä mainitulta ajalta. Mikäli sairausloma jatkuu vuodenvaihteen yli, oikeus sairausajan palkkaan tämän sairauden osalta on enintään 60 / 90 kalenteripäivää.

Oikeus uuteen sairasajan palkkaan alkaa sen jälkeen, kun toimihenkilö tervehdyttyään ja töihin palattuaan on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden takia poissa työstä. Jos työntekijä sairastuu samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisesta, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairasajan palkkaa, ikään kuin työkyvyttömyydessä olisi yksi sairaslomajakso.

Kuitenkin jokaisessa uudessa sairauspoissaolotapauksessa toimihenkilöllä on oikeus palkkaan 14 kalenteripäivältä.

Mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, on toimihenkilöllä työsuhteen kestosta riippumatta oikeus saada palkka kolmelta kuukaudelta.

Jos työkyvyttömyyteen on syynä toimihenkilöä hänen tehtäviensä johdosta kohdannut väkivalta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa kuudelta kuukaudelta.

2. Toimihenkilö, joka sairauden tai tapaturman takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen ilmoittamaan siitä viipymättä työnantajalle, samoin myös siitä, milloin esteen arvioidaan päättyvän. Työkyvyttömyydestään toimihenkilö on velvollinen toimittamaan työnantajalle lääkärintodistuksen vaadittaessa sekä aina, kun työkyvyttömyys jatkuu yli kolme päivää.
3. Toimihenkilöllä ei ole oikeutta sairasajan palkkaan, jos hän on itse tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman tai estänyt parantumisen tai hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden, vian tai vamman syntymiseen tai parantumisen estymiseen.
4. Osasairaspäiväraha
Kyse on vapaaehtoisesta järjestelystä työntekijän ja työnantajan välillä. Paluuta osa-aikaisesti työhön voi esittää työntekijä, työterveyshuolto tai työnantaja. Työhön paluun on tapahduttava terveyttä tai toipumista vaarantamatta.
5. Oikeus työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon on myös lomauteuille toimihenkilöillä.

11 § Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Toimihenkilön oikeus erityisraskaus, raskaus- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen määräytyy sairausvakuutuslain ja työsopimuslain mukaan.
2. Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan palkka kolmelta kuukaudelta raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta yhdenjaksoisesti raskausvapaan alusta lukien. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytyksen aikaa.

12 §

Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset

1. Toimihenkilön oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä- raskaus- ja vanhempainrahaan siirtyy sairaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, raskaus- ja vanhempainrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkkauksen määrää.
2. Jos päivä-, raskaus- tai vanhempainrahaa ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää osa, mikä toimihenkilölle laiminlyönnin vuoksi on jäänyt maksamatta.
3. Jos toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden perusteella korvausta ansiomenetyksestä tapaturmalain, työntekijäin eläkelain tai työnantajan kustantaman liikennevakuutuksen nojalla, vähennetään korvaus samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta.

13 §

Muut poissaolot

1. Toimihenkilöllä on oikeus palkkaan enintään kolmen kalenteripäivän poissaolon ajalta, kun poissaolo johtuu toimihenkilön alle kymmenvuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle kymmenvuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta lapsen tilapäisen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Edellytyksenä on, että lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä, ja ettei toinen huoltaja samanaikaisesti käytä vastaavaa poissaolo-oikeutta. Sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajaan.
2. Toimihenkilölle myönnetään palkallinen vapaapäivä hänen omana vihkiäispäivänään, hänen täyttyessä 50 ja 60 vuotta sekä lähiomaisen kuolin- ja siunaus- tai uurnanlaskupäivänä, jos em. päivät sattuvat hänen työpäivikseen.

Osapuolten suositus: Lähiomaisella tarkoitetaan etenevässä ja takenevässä polvessa olevia sukulaisia, puolisoa sekä puolison vanhempia ja tapauskohtaisesti harkiten toimihenkilön sisaruksia.

3. Toimihenkilölle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) 67 §:n (8.7.2022/616) nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan henkilökohtainen palkkaus vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Jos reservin kertausharjoituksiin kutsutulle toimihenkilölle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2007) 102 §:n 3 momentin nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

4. Opintovapaasta on voimassa, mitä siitä on opintovapaalaissa säädetty.

5. Toimihenkilölle, joka on poissa työstä osallistuessaan keskusjärjestönsä tai tähän sopimukseen osallisen järjestönsä päättävien toimielinten kokouksiin, jollaisiksi luetaan liittokokous, valtuusto ja hallitus sekä niiden asettamiin toimikuntiin, maksetaan toimihenkilön henkilökohtainen palkkaus, kun kokouksissa käsitellään työehtosopimusasioita.
6. Toimihenkilön, joka on poissa työstä jostakin edellä mainitusta syystä, mutta on estynyt ilmoittamasta siitä, tulee välittömästi esteen poistuttua ilmoittaa poissaolon syy työnantajalle.
7. Erinäisiä määräyksiä

Työnantaja korvaa toimihenkilölle työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyistä ja työnantajan edellyttämistä työsuhteen aikana suoritettavista terveystarkastuksista sekä niihin liittyvistä matkoista aiheutuvan ansionmenetyksen hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Toimihenkilölle, joka lähetetään edellä mainittuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Jos tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Matkakustannusten korvaus ja päiväraha maksetaan toimihenkilöiden matkustussäännön mukaisesti.

14 §

Vuosiloma

1. 1.4.2023 alkaen ansaittavissa vuosilomissa siirrytään vuosilomalain mukaisesta arkipäivälaskennasta (6 pv/vk) lomapäivälaskentaan (5 pv/vk).

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2022 – 31.3.2023 lomat ansaitaan entisen 6 lomapäivää/viikko arkipäivälaskennan mukaan ja muunnetaan viiden arkipäivän/viikko laskennan mukaiseksi lomakaudella 2023 ja sen jälkeisellä talvilomakaudella tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5 lomapäivää/viikko laskentasäännön mukaan.

Lomanmääräytymisvuodesta 1.4.2023 – 31.3.2024 alkaen lomat ansaitaan 5 lomapäivää/viikko lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan 5 lomapäivää/viikko tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 5 lomapäivää/viikko laskentasäännön mukaan.

Jos työntekijällä on vielä 1.5.2023 pitämättä kuusipäiväisen lomalaskennan mukaisesti ansaittuja lomia ajalta ennen 1.4.2023, ne muunnetaan viisipäiväisen laskennan mukaiseksi 19a §:ssä olevan taulukon mukaisesti.

2. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat maanantaista perjantaihin sijoittuvat viikonpäivät lukuun ottamatta työehtosopimuksen 4.1 §:n 2. -kohdassa mainittuja arkipyhiä.

Ellei tämän työehtosopimuksen 18 - 19a §:ssä ole toisin määrätty, sovelletaan muilta osin vuosilomalakia ottaen huomioon vuosilomalain 6-päiväisen lomaskennan muuttuminen 5-päiväiseksi.

Vuosilomalain 7 a kohdan lisävapaapäiviä koskevassa määräyksessä lisävapaapäivien määrä on 20.

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta seuraavasti:
 - a) Lomataulukkoa A sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.
 - b) Lomataulukkoa B sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden.
 - c) Lomataulukkoa C sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 15 vuotta.

Lomataulukko A

Täydet lomanmäär.kk:t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapv:t	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Lomataulukko B

Täydet lomanmäär. kk:t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Lomapv:t	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
Pidennyspäivät max										22 (1pv)	26 (2pv)	28 (3pv)

Esimerkki: Toimihenkilön työsuhde on alkanut 1.1.2024.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023 – 31.3.2024 häneen sovelletaan lomataulukkoa A.

1.4.2024 alkaen häneen sovelletaan lomataulukkoa B, kunhan työsuhde yhteensä kestää vähintään vuoden.

Lomataulukko C

Täydet lomanmäär. kk:t	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Lomapv:t	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
pidennys- päivät max									25 (2 pv)	28 (3 pv)	32 (4 pv)	35 (5 pv)

Esimerkki: Toimihenkilöllä täyttyy 15 vuotta työsuhdetta 1.9.2024. Hän alkaa ansaita lomaa 1.4.2024 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta alkaen lomataulukon C mukaan.

4. Milloin osa lomasta annetaan työnantajan vahvistaman lomasuunnitelman mukaisesti varsinaisen lomakauden ulkopuolella, myönnetään loma tältä osin pidennettynä 50 prosentilla.

Pöytäkirjamerkintä: Jos C-taulukon mukaan määräytyvästä vuosilomasta pidetään enintään kaksikymmentäyhdeksän päivää lomakautena, myönnetään loma kahdeksalla päivällä pidennettynä sellaiselle toimihenkilölle, jolla on oikeus lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos toimihenkilö säästää osan varsinaisista vuosilomapäivistä pidettäväksi säästövapaana, vähennetään edellä mainittua kahdenkymmenen yhdeksän päivän enimmäismäärää vastaavasti. Mikäli toimihenkilöllä ei ole mainitun kohdan mukaan oikeutta lomaan kahdeltatoista lomanmääräytymiskuukaudelta, mutta kuitenkin vähintään seitsemältä kuukaudelta, myönnetään loma viidellä päivällä pidennettynä, jos varsinaisesta vuosilomasta, josta on vähennetty säästettävien lomapäivien lukumäärä, pidetään enintään kolme neljäsosaa lomakautena.

5. Sairausvakuutuslain mukaan määräytyvään erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaakauteen määrätty vuosiloma tai sen osa siirretään myöhemmään ajankohtaan.

Vuosilomapalkka ja -korvaus

Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja -korvaus

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada kuukausipalkkansa vuosilomalain mukaisesti.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertoimena lomapäivien lukumäärä. Kuukausipalkkalaisen vuosilomapalkkaa laskettaessa mukaan ei lasketa talvilomapidennyspäiviä. Toimihenkilö ansaitsee tällöin normaalia yksikertaista palkkaa pidennysajankohdan palkan mukaan.

Prosentuaalinen vuosilomapalkka ja vuosilomakorvaus

Työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuonna käytetään vuosilomalain tarkoittamaa prosentuaalista (9 % tai 11,5 %) vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta. Toimihenkilön ansaitessa lomaa työehtosopimuksen 18 §:n kohdan 4 perusteella, korotetaan vuosilomalain mukaan määräytyvää lomapalkkaa tai lomakorvausta 0,45 %:lla kutakin pidennyspäivää kohden.

Korotusta 0,45 % ei lasketa pidennyspäiviltä, jolloin työntekijä ansaitsisi normaalia yksikertaista palkkaa pidennysajankohdan palkan mukaan.

Jos työntekijä tekee osa-aikatyötä ja saa osasairauspäivärahaa lomalle lähtöhetkellä, maksetaan vuosilomapalkka ansainnan mukaan.

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

Suomen riistakeskuksessa ei sovelleta vuosilomalain 3 luvun 11 §:n tarkoittamaa keskipäiväpalkkaan perustuvaa vuosilomapalkan laskentaa ja ko. kohdassa olevaa kerrointaulukkoa.

Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

15 §

Vuosiloman säästäminen

1. Sen estämättä, mitä loman antamisesta on määrätty, toimihenkilö voi, ellei siihen ole erittäin painavaa estettä, säästää osan vuosittaisista varsinaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana.
2. Sopimalla voidaan säästää joko osittain tai kokonaan varsinaisesta vuosilomasta viisitoista päivää ylittävä osa.
3. Työnantaja ja toimihenkilö laativat yhdessä ennen säästämiseen ryhtymistä suunnitelman säästämisestä ja säästövapaan pitämisestä.
4. Säästövapaa annetaan työnantajan ja toimihenkilön tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluttua sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.
5. Palkasta säästövapaan aikana sekä lomakorvauksesta ja sen laskemisesta työsuhteen päättyessä on voimassa, mitä niistä muuten on säädetty tai sovittu. Työsuhteen muuttuessa osa aikaiseksi tai toimihenkilön joutuessa toistaiseksi lomautetuksi hänellä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneestä säästövapaasta sen mukaan kuin vuosilomakorvauksesta työsuhteen päättyessä on säädetty tai sovittu.

16 §**Säästövapaiden ja lomapidennysten muuntaminen**

Säästetyt vuosilomapäivät ja lomapidennyspäivät sekä työ sopimustasolla sovitut vuosilomat muunnetaan 5 pv/vk lomapäivälaskentaan 6 pv/vk arkipäivälaskennasta alla olevan taulukon mukaisesti 1.5.2023 mennessä. Taulukon ylittävien lomapäivien osuus muunnetaan kertomalla lomaoikeus luvulla 0,85.

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

31	26
32	27
33	28
34	29
35	30
36	30
37	31
38	32
39	33
40	34
41	35
42	35
43	36
44	37
45	38

17 § Lomaraha

1. Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % hänen loma-ajan palkastaan. Lomarahaa ei makseta mahdollisen vuosilomapidennyksen osalta.
2. Työsuhteen päättyessä toimihenkilöllä ei ole oikeutta lomarahaan, mikäli toimihenkilö itse irtisanoutuu tai hän on itse aiheuttanut työsuhteen päätymisen.
3. Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi voidaan sopia työnantajan ja toimihenkilön kesken.

18 § Henkilöstön edustajat

Luottamusmiestoiminnassa noudatetaan osapuolten välillä sovittua luottamusmiessopimusta.

19 § Työsuojelu ja terveydenhuolto

1. Työsuojelun puitteiden luomiseksi työpaikalla noudatetaan määräyksiä työsuojelun valvonnasta. Työsuojelun yhteistoiminnasta on erillinen sopimus.
2. Työnantaja huolehtii toimihenkilöiden ennaltaehkäisevästä terveydenhoidosta järjestämällä kustannuksellaan vähintään lakisääteisen työterveyshuollon.

20 § Perehdyttäminen

1. Osapuolet pitävät tärkeänä, että Suomen riistakeskuksen organisaatiossa kiinnitetään huomiota suunnitelmalliseen toimihenkilöiden perehdyttämiseen. Tässä toiminnassa on annettava tiedot erityisesti organisaatiosta, työoloista, työsuojelumääräyksistä ja -organisaatiosta sekä neuvottelu- ja yhteistoimintajärjestelmästä erillisen perehdyttämissuunnitelman mukaisesti.
2. Opastuksessa otetaan huomioon ammatin ja työmenetelmien asettamat vaatimukset, työturvallisuustekijät ja opastettavan aikaisempi kokemus.

21 § Koulutustoiminta

Sopijapuolet sopivat vuosittain tai tapauskohtaisesti toimihenkilöiden osallistumisesta työmarkkinakoulutukseen ja muutoin koulutuskysymyksissä noudatetaan, mitä tähän sopimukseen liittyvässä koulutussopimuksessa on sovittu.

22 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja järjestää kustannuksellaan toimihenkilöilleen työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sopiman ryhmähenkivakuutusturvan mukaisen ryhmähenkivakuutuksen.

23 § Työpaikkaruokailutuki

Työnantaja voi tukea toimihenkilöiden työpaikkaruokailua, silloin kun se ei pysty työpaikalla järjestämään kohtuullista työpaikkaruokailua. Työpaikkaruokailun tukea maksetaan kuukausittaisena palkanlisänä 47 euroa toimistotyöaikaa tekeville ja 36 euroa vapaamuotoista työaikaa noudattaville.

24 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuuden, perii työnantaja liiton jäsenmaksut toimihenkilön palkasta ja toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut liiton ilmoittamalle pankkitilille saamiensa ohjeiden mukaisesti.

25 § Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat työnantaja ja luottamusmies tai luottamusmiehet. Jos luottamusmiestä ei ole, paikallisen sopimuksen osapuolena voi olla luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstöryhmän valitsema edustaja. Jollei tällaista ole valittu, paikallisen sopimisen osapuolena voivat olla toimihenkilöt yhdessä.

Osapuolet voivat sopia poikkeavasti työehtosopimuksen määräyksistä lain-
säädännön määrittelemissä rajoissa kuitenkin niin, että paikallisesti voidaan
sopia vain niistä työehtosopimuksen kohdista, joissa on mahdollistettu toisin
sopiminen.

Paikallinen sopimus tulee tehdä kirjallisesti. Sopimuksesta on käytävä ilmi sen
osapuolet, keitä sopimus koskee, mistä työehtosopimuksen määräyksestä on
sovittu, mikä on sopimuksen sisältö ja mahdollinen irtisanomisaika.

Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Toistaiseksi
voimassa olevassa sopimuksessa on kolmen kuukauden irtisanomisaika, jollei
sopimuksessa ole sovittu tätä pidemmästä irtisanomisajasta kuitenkin siten,
ettei irtisanomisaika voi olla kuutta kuukautta pidempi. Sopimuksessa tulee
olla määräykset siitä, miten siirrytään takaisin aiempiin ehtoihin, jos sopimus
irtisanotaan.

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työ-
ehtosopimuksella.

Soveltamisohje: Työnantajan on annettava paikallisen sopimuksen
osapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Henkilöstö-
ryhmällä tarkoitetaan kunkin tämän työehtosopimuksen osapuol-
ena olevan palkansaajaliiton edustamia toimihenkilöitä.

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimie-
lisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja toimihenkilön tai luottamus-
miehen välillä. Neuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa neuvottelupyyn-
nön esittämisestä.
2. Niissä tapauksissa, missä paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toi-
nen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat
osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos
paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alis-
taa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka mo-
lemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä
koskeva asia, tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Liittojen välillä käytävät neuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa siitä,
kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Jos liitot ovat yksimielisiä, voidaan riita asia alistaa keskusjärjestöjen välillä
neuvoteltavaksi. Ellei liittojen ja mahdollisissa keskusjärjestöjen välisissä
neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuo-
mioistuimen ratkaistavaksi.

27 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, on kielletty sopimuksen voimassa ollessa.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyönseisaukseen ryhtymistä siitä suositellaan ilmoitettavan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantajaliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työnseisauksen syyt, alkamishetki ja laajuus.

28 § Selviytymislauseke

Mikäli Suomen riistakeskus sopimuskauden aikana kohtaa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Suomen riistakeskuksen kohdatessa poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden, paikalliset osapuolet voivat irtisanomisten ja lomautusten välttämiseksi sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä yleiskorotusta lukuun ottamatta. Tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä vain määräajaksi ja enintään sopimuskauden loppuun. Työnantajan ja luottamusmiesten välille syntynyt sopimus tilanteen vaatimista muutoksista työehtosopimuksen sisältöön on lähetettävä tiedoksi työehtosopimuksen osapuolille. Työehtosopimusosapuolella on mahdollisuus kahden kalenteriviikon ajan paikallisen sopimuksen tiedoksi lähettämistä ilmoittaa työnantajalle kirjallinen, perusteltu näkemys siitä, miksei työnantajan ja pääluottamusmiesten välisen sopimuksen pitäisi tulla voimaan. Jos paikalliset osapuolet eivät tämän jälkeen katso olevan tarvetta tehdyn sopimuksen muuttamiseen, sopimus tulee voimaan siinä sovittuna ajankohtana.

29 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Sopimuskausi alkaa 1.2.2025 ja päättyy 31.1.2028 ilman irtisanomista, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvastusti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä Suomen riistakeskuksessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat aiemman työehtosopimuksen määräykset voimassa niin kauan, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä, 24.4.2025

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY

AMMATTILIITTO JYTY RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Luottamusmiessopimus – PALTA, JYTY, METO ja YTN

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan PALTA – JYTY – METO – YTN välisen työehtosopimuksen tarkoittamiin toimihenkilöihin.

2 § Luottamusmies ja hänen tehtävänsä

1. Luottamusmiehen tulee olla kyseisen työnantajan palveluksessa ja työehtosopimusosalalla työskentelevä toimihenkilö. Hänen tulee myös olla asianomaisen työehtosopimuksen solmineen toimihenkilöjärjestön jäsen.
2. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista. Hän edustaa oman sopimusalan piiriin kuuluvia toimihenkilöitä paikallisissa neuvotteluissa kysymyksissä, jotka koskevat määräysten soveltamista, työnantajan ja toimihenkilöiden välisiä suhteita tai neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämistä.

3 § Valitseminen

1. Työnantajan palveluksessa olevat järjestäytyneet, asianomaisen toimihenkilöjärjestön jäsenenä olevat toimihenkilöt valitsevat luottamusmiehen ja hänen varamiehensä vaalilla.
2. Tämän sopimuksen tarkoittaman työnantajan palveluksessa olevia sopijajärjestöjen jäseniä edustamaan valitaan kolme luottamusmiestä ja heille varamiehet.
3. Vaali voidaan järjestää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla toimihenkilöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Työaikana työpaikalla järjestettävästä vaalista on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.
4. Valituista luottamusmiehistä ja heidän varamiehistään sekä luottamusmiestehtävän päättymisestä on työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen tai vaalin järjestäjän ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen oikeutensa ja velvollisuutensa siirtyvät sijaisena toimivalle, työnantajalle ilmoitetulle varamiehelle. Saatuaan tiedon valituista luottamusmiehistä työnantajan tulee ensi tilassa antaa luottamusmiehelle kirjallinen ilmoitus siitä, kuka toimii vastaavana työnantajan edustajana.

4 § Työsuhdeturva

1. Syrjintäkielto

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa, erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen

johdosta häntä ei saa siirtää alemmpipalkkaiseen, vähempiarvoiseen tai luottamusmiestehtäviä selvästi vaikeuttavaan työhön.

2. Irtisanomisperusteet

Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, luottamusmiehen osalta on edellä mainituissa tilanteissa noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos yhteisesti todetaan, että luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammatiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.

Luottamusmiehellä on työsopimuslain mukainen erityinen irtisanomissuoja.

Työsuhteen päättymisestä, syystä ja irtisanomisajan alkamispäivästä on luottamusmiehelle ilmoitettava kirjallisesti vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista.

Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 43 §:n perusteella sairauden vuoksi noudattamatta irtisanomisaikaa eikä vetoamalla työsopimuslain 13 §:n järjestysmääräyksiin.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön myös kuusi kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen (jälkisuoja).

3. Korvaukset

Luottamusmiehelle, jonka työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruuteen vaikuttavina seikkoina on otettava huomioon työsopimuslain 47 f §:n 2 momentin määräykset sekä toimihenkilön luottamusmiesasema. Mikäli tuomioistuimen harkinnan mukaan edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, otetaan se huomioon korvausta lisäävänä tekijänä.

5 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

1. Työnantajan tulee hyvissä ajoin ilmoittaa luottamusmiehelle asianomaisen työpaikan toimihenkilöiden työsuhteisiin liittyvistä asioista.
2. Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.
3. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovitulla tavalla seuraavat edustamiaan toimihenkilöitä koskevat tiedot:

- Suku- ja etunimet kerran vuodessa, uusista toimihenkilöistä ainakin neljännesvuosittain;
 - toimipaikka;
 - uusien toimihenkilöiden palvelukseen tuloaika ainakin neljännesvuosittain sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista;
 - tiedot määräaikaisista toimihenkilöistä ja työsuhteen sovittu kesto aika;
 - vuosittain palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu; uusista toimihenkilöistä ainakin neljännesvuosittain;
 - koko- ja osa-aikaisten toimihenkilöiden lukumäärä sekä puolen vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä kaksi kertaa vuodessa;
 - selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvat muutokset.
4. Ellei muuta ole erikseen mainittu, tiedot annetaan aina aiemmin ilmoitetun tilanteen muuttuessa.
 5. Edellä mainitut tiedot annetaan toimihenkilön antamin valtuuksin, joiksi on katsottava työnantajalle toimitettu jäsenmaksun perintäsopimus tai vastaava.
 6. Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

6 § Työstä vapautus ja säilytystilat

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävä vapautus työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. toimihenkilöiden ja työpisteiden lukumäärä, toimipaikan sijainti ja toiminnan luonne sekä luottamusmiestehtävien vaikutus muihin tehtäviin. Luottamusmiestehtävän hoitaminen ei aiheuta ansionmenetystä.
2. Luottamusmiehelle annetaan riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevia tavanomaisia toimistovälineitä sekä toimistotilaa, jotta asiakirjat voidaan säilyttää ja tehtävän vaatimat keskustelut käydä niin, että luottamuksellisuus säilyy.

7 § Luottamusmieskorvaus ja ansionkehitystarkastelu

1. Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen korvauksen, jonka suuruus on 114 euroa/kk 1.6.2025 alkaen, 118 euroa/kk 1.5.2026 alkaen ja 121 euroa/kk 1.5.2027 alkaen.

2. Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien johdosta, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.
3. Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata Suomen riistakeskuksessa tapahtuvaa ansiokehitystä, jota tarkastellaan vuosittain maaliskuun viimeiseen päivään mennessä.

8 § Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutukseen siten kuin siitä on liittojen välillä erikseen koulutussopimuksessa sovittu. Mikäli luottamusmieskoulutus järjestetään työnantajan kanssa yhteisenä koulutuksena, korvataan matkakustannukset matkustussäännön mukaisesti.

9 § Neuvottelujärjestys

1. Milloin toimihenkilö haluaa selvitystä palkkaustaan tai työehtojaan koskeissa kysymyksissä, tulee hänen kääntyä esimiehensä puoleen.
2. Ellei asiaa saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Ellei asiaa saada ratkaistuksi, voi luottamusmies siirtää sen työehtosopimusosapuolten ratkaistavaksi.
3. Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytystä. Mikäli neuvottelut koskevat työsuojeluun liittyviä asioita, voi neuvotteluun osallistua myös työsuojeluvaltuutettu.
4. Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista menettelyä erimielisyyksien ratkaisemiseksi.
5. Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu. Jos pääluottamusmies riitauttaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuneen irtisanomisen, on liittojen väliset neuvottelut käytävä irtisanomisajan kuluessa.

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen riistakeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Koulutussopimus

1 § Ammattiyhdistyskoulutus

Koulutustyöryhmä

Allekirjoittajajärjestöt sopivat koulutustyöryhmässä ammattiyhdistyskoulutuksesta kalenterivuodeksi kerrallaan. Kurssuja voidaan tarpeen vaatiessa hyväksyä myös kesken kalenterivuoden.

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilölle annetaan työsuhteen katkeamatta tilaisuus osallistua koulutustyöryhmässä hyväksytyille enintään kuukauden kestäväälle kurssille, mikäli koulutuksen tarve on yleisesti työnantajan ja kurssille hakeutuvan toimihenkilön välillä todettu ja kurssille osallistuminen voi tapahtua tuottamatta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Kielteisessä tapauksessa luottamus henkilölle ilmoitetaan viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, minkä vuoksi vapaan antaminen tuottaisi tuntuvaa haittaa.

Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, ilmoitus on annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutettuihin.

Korvaukset

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunnan jäsen saavat osallistua edellisessä kappaleessa mainituille hyväksytyille kursseille ilman, että heidän palkkaansa vähennetään. Luottamusmiehen osalta ansionmenetystä ei kuitenkaan korvata kuukautta pidemmältä ajalta eikä muiden osalta kahta viikkoa pidemmältä yhdenjaksoiselta ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistyksen tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 toimihenkilöä ja rekisteröidyssä alayhdistyksessä tai työpaikkaosastossa vähintään 20 jäsentä.

2 § Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys. Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, mutta toimihenkilölle korvataan niistä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § Yhteinen koulutus

Yhteistoimintalain ja yhteistoimintasopimuksen edellyttämä koulutus sovitaan paikallisesti. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 1 §:n mukainen koulutus.

Työnantajan ja allekirjoittajajärjestöjen kanssa suunniteltu muu yhteinen koulutus toteutetaan tarpeen mukaan. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan työnantajan kanssa. Koulutuksen kustannuksien jakautumisesta sovitaan tapauskohtaisesti.

4 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 1 §:n mukaisiin koulutustilaisuuksiin ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

5 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus tulee voimaan kuten Suomen riistakeskuksen työehtosopimus ja on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Matkustussääntö

1 § Soveltamisala

Palvelualojen työnantajat Palta ry:n, METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n, Ammattiliitto Jyty ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välisen työehtosopimuksen osana noudatetaan tätä matkustussääntöä työsuhteissa, joihin edellä mainittua työehtosopimusta sovelletaan.

2 § Työmatka

1. Toimihenkilölle suoritetaan korvausta työmatkasta aiheutuneista kustannuksista matkustussäännön mukaan. Muilta osin korvaukset suoritetaan Verohallinnon ohjeiden ja päätösten mukaisesti.
2. Työmatka on matka, jonka toimihenkilö tekee määräyksestä tehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle. Työmatkana ei pidetä matkaa toimihenkilön asunnosta työpaikalle ja takaisin.
3. Työpaikalla tarkoitetaan toimihenkilön kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee.
4. Työmatka alkaa joko toimihenkilön asunnosta tai työpaikalta ja päättyy sinne, kumpaan näistä hän ensimmäiseksi palaa.
5. Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa toimihenkilön lähtiessä työpaikaltaan tai asunnostaan sen mukaan, kummasta hän lähtee ja kumpaan hän ensiksi palaa.
6. Työmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin, ottaen huomioon toimihenkilön hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen, on mahdollista.

3 § Matkaliput ja muut välittömät maksut

1. Toimihenkilölle suoritetaan korvaus matkalipuista ja hänen suorittamistaan rahtimaksuista, paikka- ja makuupaikkalipuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista. Tällaisina maksuina ei kuitenkaan pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja eikä muita kuin jäljempänä mainittuja seisontapaikkamaksuja.
2. Lentokentällä tai hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaan, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin työmatkaa kohden.
3. Jos toimihenkilö on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan suoritettu määrä.

4. Rautateillä matkustettaessa korvataan maksu II luokan paikasta, jos etukäteen muusta ei ole sovittu.

4 § Oman ajoneuvon käyttö

1. Toimihenkilön oman tai hänen hallitsemansa ajoneuvon käyttö työmatkoihin korvataan, kun työn suorittaminen edellyttää ajoneuvon käyttöä. Ajoneuvon käyttökorvausten euro ja senttimäärät määräytyvät Verohallinnon vuosittain päättämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

5 § Päiväraha

1. Päivärahaa voidaan suorittaa, kun työmatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle toimihenkilön asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastaavasti asuntoon vai työpaikkaan.
2. Osapäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.

Kun työmatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden vähintään kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

Osapäivärahan ja kokopäivärahan suuruus määräytyy Verohallinnon vuosittain päättämien verovapaiden korvausten mukaisesti. Mahdolliset muutokset korvauksissa huomioidaan vastaavasti tässä matkustusmääräyksessä.

6 § Ulkomaan päivärahat

1. Ulkomaille tehdyn työmatkan matkavuorokausilta suoritettavat päivärahat määräytyvät verohallinnon kulloinkin vahvistamien ja voimassa olevien, verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteiden ja määrien mukaan.
2. Toimihenkilöllä on oikeus sitä maata tai aluetta koskevaan päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, päiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.
3. Jos työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, toimihenkilöllä on oikeus matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomaille päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kymmenellä tunnilla

hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta.

4. Jos työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten mukaisesti.

7 § Päivärahan alentaminen

1. Jos toimihenkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, maksetaan osapäiväraha tältä osin 50 % alennettuna. Vastaavasti alennetaan kokopäivärahaa, jos toimihenkilö on saanut 2 ilmaista ruokaa matkavuorokauden aikana. Maksamisen edellytykset määräytyvät Verohallinnon vahvistamien perusteiden mukaisesti.

8 § Ateriakorvaus

1. Jos työmatkasta ei makseta päivärahaa, mutta toimihenkilö on aterioinut tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan ja matka on kestänyt yli 4 tuntia, hänelle maksetaan ateriakorvausta.

Ateriakorvauksen suuruus määräytyy Verohallinnon vuosittain päättämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

9 § Majoittumiskorvaus

1. Majoittumiskorvaus suoritetaan toimihenkilön esittämän maksutositteen perusteella toimihenkilölle majoittumisesta aiheutuneen kustannuksen suuruusena. Majoittumiskorvaukseen ei saa sisältyä aterioiden hintoja. Ateriaksi ei katsota tässä kohdassa aamiaista, jos se tavanomaisesti sisältyy majoittumisen hintaan.

Majoittumiskorvauksen sijasta toimihenkilölle suoritetaan yöpymisraha, jos työmatka on kestänyt yli 10 tuntia ja siitä vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00 ja 7.00 välisenä aikana, eikä muu toimihenkilölle suoritettava korvaus sisällä maksua yöpymiskustannuksista. Yöpymisrahan suuruus määräytyy Verohallinnon vuosittain päättämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

10 § Ennakko

1. Toimihenkilöllä on oikeus saada arvioitujen matkakustannusten määrä ennakkona.

11 § Laskutus

1. Lasku haettavasta korvauksesta on esitettävä työnantajalle kahden kuukauden kuluessa työmatkan päättymisestä, tai työnantajan vaatimuksesta lyhyemmänkin ajan kuluessa, jos työnantajalla on tähän erityisiä syitä.

2. Matkalaskuun on liitettävä matkaliput, kuitit tai muut tositteet tai luotettavat selvitykset toimihenkilön suorittamista maksuista, joista korvausta haetaan.

12 §

Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen riistakeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Sopimus työsuojelun yhteistoiminnasta Suomen riistakeskuksessa

1 § Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

Toimihenkilöiden terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi työpaikoilla, työsuojelutoimikunnalle myönteisen ilmapiirin aikaansaamiseksi ja työnantajien ja toimihenkilöiden yhteistyön edistämiseksi työsuojelussa sopijaosapuolet ovat tehneet tämän työsuojelun valvontalain (44/2006) tarkoittaman sopimuksen.

2 § Työsuojelun toimielimet

Työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta, johon kuuluu neljä jäsentä: työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, toimihenkilöitä yhteistoiminnassa edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Toimikunnan toimikausi on neljä vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun valintaan nähden noudatetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia ja vastaavaa asetusta.

3 § Työsuojeluyhteistyö

Työsuojeluyhteistoiminnassa käsitellään laadittavan toimintasuunnitelman mukaisesti

- toimistojen työolosuhteiden kehitystä ja kehittämissesityksiä
- toimihenkilöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä työpaikan asioita
- toimistojen työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia ja niiden toteutumista
- työsuojeluun liittyvän toimihenkilöiden koulutuksen, työhönopastuksen ja perehdyttämisen järjestämistä sekä
- työterveyshuollon toimeenpanoa.

4 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja korvaus tehtävien hoitamisesta

Toimihenkilöitä edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle tehtävien hoitamisesta erillisen korvauksen, jonka suuruus on 114 euroa/kk 1.6.2025 alkaen, 118 euroa/kk 1.5.2026 alkaen ja 121 euroa/kk 1.5.2027 alkaen.

5 §

Voimaantulomääräykset

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen riistakeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Ammattiliitto Jyty ry
Elimäenkatu 5, 00510 Helsinki
Vaihde 020 789 3799
www.jytyliitto.fi



METO – Metsäalan Asiantuntijat
ry

Mikonkatu 8 A, 5. krs, 00100 Helsinki
www.metsaasiantuntijat.fi



Ylemmät Toimihenkilöt YTN
Ratavartijankatu 2 B, 00520 Helsinki
www.ytn.fi

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.

This documents contains 46 pages before this page

Dokumentet inneholder 46 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 46 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 46 sider før denne side

Detta dokument innehåller 46 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 47 pages before this page

Dokumentet inneholder 47 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 47 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 47 sider før denne side

Detta dokument innehåller 47 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende