

Suomen metsäkeskusta koskeva työehtosopimus

1.4.2025 – 31.3.2028

Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SUOMEN METSÄKESKUSTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA 2025-2028	1
SUOMEN METSÄKESKUSTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS	16
1 § Sopimuksen soveltamisala	16
2 § Järjestäytymisoikeus	16
3 § Työsuhde, sen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen	16
4 § Palkkaus	17
5 § Palkkausjärjestelmä	18
6 § Matkakustannusten korvaus	20
7 § Sairausajan palkka	20
8 § Raskaus- ja vanhempainvapaa	22
9 § Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset	23
10 § Muut poissaolot	23
11 § Työaika	24
12 § Vuosiloma	28
13 § Erinäiset korvaukset	32
14 § Luottamusmiehet	33
15 § Koulutustoiminta	33
16 § Ryhmähenkivakuutus	33
17 § Suojavarustus	33
18 § Jäsenmaksujen periminen	33
19 § Paikallinen sopiminen	33
20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	34
21 § Työrauhavelvoite	34
22 § Selviytymislauseke	34
23 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	35
Liite 1 Palkkaryhmät, pistealueet ja peruspalkat	36
LUOTTAMUSMIESSOPIMUS	37
YHTEISTOIMINTASOPIMUS	43
SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA	45
KOULUTUSSOPIMUS	47
MATKUSTUSSÄÄNTÖ	49

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA SUOMEN METSÄKESKUSTA KOSKEVAN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISESTA 2025-2028**

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

METO - Metsäalan Asiantuntijat ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu 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
Anna-Liisa Louko, Metsäkeskus
Åsa Östergård-Jakas, Metsäkeskus

Stefan Borgman, Meto ry
Ilpo Puputti, Meto ry
Jouni Vainio, Loimu ry
Jukka Sippola, Loimu ry
Jonna Voima, Jyty ry
Jukka Maarianvaara, Jyty ry
Päivi Salin, Jyty ry
Jukka Matilainen, Metsäkeskus
Marjo Virtanen, Metsäkeskus
Jyrki Vuorenmaa, Metsäkeskus

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet Suomen metsäkeskuksen työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2025. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimus on voimassa 31.3.2028 saakka ja päättyy ilman irtisanomista, jollei sitä ole seuraavassa kappaleessa kuvastusti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisuuden näkymiä Suomen metsäkeskuksessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.1.2027 toiselle sopijaosapuolella 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 31.5.2025, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2025, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2025

Palkkoja korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukoita korotetaan 1.8.2025 lukien 2,5 %:lla. Jos toimihenkilön kokonaispalkka jää uuden taulukon alapuolelle, hänen palkkansa kohoaa palkkaryhmän peruspalkkaan. Muiden toimihenkilöiden osalta henkilökohtainen palkanosa joutaa alaspäin siten, että kokonaiskorotus on yleiskorotuksen suuruinen.

Yrityskohtainen erä 2025

Palkkoja korotetaan 1.8.2025 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.

Pääluottamusmiehille 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 pääluottamusmiehelle selvityksen läpilyönnin suuruudesta ja siitä, kuinka monen toimihenkilön osalta läpilyönti tapahtui.

Vuosi 2026

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 30.4.2026, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2026, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2026

Palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,2 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukoita korotetaan 1.7.2026 lukien 2,2 %:lla.

Yrityskohtainen erä 2026

Palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,7 %: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 2026 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehille jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Pääluottamusmiehille 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 30.4.2027, jollei käsittelyajan jatkamisesta ole toisin sovittu.

b) Palkkaratkaisu 2027, jos paikallista sopimusta ei ole tehty

Yleiskorotus 2027

Palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukoita korotetaan 1.7.2027 lukien 2,0 %:lla.

Yrityskohtainen erä 2027

Palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 0,4 %: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 2027 kuukausipalkoista luontoisetuineen. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehille jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän. Työnantaja päättää erän jakamisesta.

Pääluottamusmiehille 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

Pääluottamusmiesten korvauksia korotetaan 7,8 %:lla 1.5.2025 alkaen seuraavasti:

Pääluottamusmiehen korvaus 1.5.2025 alkaen 286 euroa/kk Jyty ja Loimu.

Pääluottamusmiehen korvaus 1.5.2025 alkaen 400 euroa/kk METO.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan seuraavasti:

1.8.2025 2,5 %:lla,
1.7.2026 2,9 %:lla ja
1.7.2027 2,4 %:lla.

Luottamusmiesten korvaukset:

Toimihenkilöiden lukumäärä	1.8.2025 alkaen €/kk	1.7.2026 alkaen €/kk	1.7.2027 alkaen €/kk
5 - 24	126	130	134
25 - 50	155	160	164
51 - 100	188	194	199
101 -	218	225	231

Työsuojeluvaltuutettujen korvaukset:

Työsuojeluvaltuutetun korvaus €/kk

1.8.2025 alkaen 48 euroa
1.7.2026 alkaen 50 euroa
1.7.2027 alkaen 52 euroa

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 sovitua stilisoitua työehtosopimuksen pohjaa sekä uutta pykälänumerointia.

3 § Työsuhde, sen alkaminen ja päättyminen sekä lomauttaminen

Lisätään pykälän 7. kohtaan pöytäkirjamerkintä seuraavasti (kursiivilla):

7. Työsopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa ja purkaa laissa säädetyin edellytyksin.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet suosittelevat, että varoitus annetaan kirjallisesti.

5 § Palkkausjärjestelmä

Muutetaan 5 § 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Peruspalkat

Palkkausjärjestelmä perustuu Palkkavaakamallilla tehtävään toimien vaativuuden arviointiin ja sen tuottamaan pisteytykseen, joka sovitaan paikallisesti. Mikäli paikallisesti ei päästä yhteisymmärrykseen, asia siirretään työehtosopimuksen sopijaosapuolien ratkaistavaksi.

Liitteessä 1 ovat palkkaryhmät, pistealueet ja peruspalkat.

Muutetaan 5 § 3. kohta kuulumaan seuraavasti:

3. Erityistekijälisä

Jos työtehtävien sisältö, kokonaisuus ja/tai vastuullisuus poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän normaalista vaatimustasosta, voidaan maksaa erityistekijälisää. Työtehtävien sisältöä verrataan samassa vaatimusryhmässä olevien normaaleihin työtehtäviin. Erityistekijälisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva euromääräinen lisä. Työnantaja ja toimihenkilö sopivat erityistekijälisän suuruudesta. Yleiskorotusten yhteydessä työnantaja ja toimihenkilö käyvät keskustelun erityistekijälisän suuruudesta.

10 § Muut poissaolot

Muutetaan pykälän 2 a) kohta kuulumaan seuraavasti:

a) Perheenjäsenen siunaus- tai uurnanlaskupäivä

12 § Vuosiloma

Muutetaan 12 § kuulumaan seuraavasti.

Uusia määräyksiä sovelletaan 31.3.2025 päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta kertyneisiin vuosilomiin.

12 § Vuosiloma

1. Vuosiloman kertyminen

Vuosilomaa ansaitaan viisi lomapäivää/viikko lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan viisi lomapäivää/viikko tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena viisi lomapäivää/viikko laskentasäännön mukaan.

Lomapäiviä ovat maanantaista perjantaihin sijoittuvat päivät lukuun ottamatta TES:n 11 §:n mukaisia arkipyhiä.

Ellei tässä TES:n 12 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan muilta osin vuosilomalakia (162/2005) ottaen huomioon vuosilomalain kuusipäiväisen lomalaskennan muuttuminen viisipäiväiseksi.

Sovellettaessa vuosilomalain 7 a §:n (346/2019) 1 momenttia vuosilomapäivien määrä on 20.

2. Vuosiloman pituus

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:

- a) Lomataulukkoa 1 sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.
- b) Lomataulukkoa 2 sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden.
- c) Lomataulukkoa 3 sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 15 vuotta.

Lomataulukoiden riviä A käytetään lomarahan ja lomakorvauksen laskennassa.

Lomataulukoiden riviä B ja C käytetään todellisten vuosilomapäivien ja vuosilomapalkan laskennassa.

Lomataulukko 1

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A) Lomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20
B) Vapaamuotoinen työaika	2	4	5	7	9	10	12	15	17	20	23	25
C) Säännöllinen työaika	2	4	5	7	9	10	12	15	17	20	23	25

Lomataulukko 2

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A) Lomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
B) Vapaamuotoinen työaika	3	5	7	9	11	13	15	17	20	22	25	27
C) Säännöllinen työaika	3	5	7	9	11	13	15	18	22	24	28	30

Esimerkki: Toimihenkilön työsuhde on alkanut 1.1.2025.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024 – 31.3.2025 häneen sovelletaan lomataulukkoa 1. 1.4.2025 alkaen häneen sovelletaan lomataulukkoa 2, kunhan työsuhde yhteensä kestää vähintään vuoden.

Lomataulukko 3

Täydet loman- määräytymiskaudet	1	25	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A) Lomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
B) Vapaamuotoinen työaika	3	5	8	10	13	15	18	20	24	27	31	34
C) Säännöllinen työaika	3	5	8	10	13	15	18	21	25	29	34	38

Esimerkki: Toimihenkilöllä täyttyy 15 vuotta työsuhdetta 1.9.2025. Hän alkaa ansaita lomaa 1.4.2025 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta alkaen lomataulukon 3 mukaan.

Täydeksi lomanmääräytymiskaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana toimihenkilö on ollut työssä vähintään kahdeksantoista kalenteripäivää.

Työssäolon veroisiksi päiviksi katsotaan kaikki muut kalenteripäivät työsuhteen kestäessä, paitsi ne päivät, joina toimihenkilö on ollut työstä vapaana tai poissa muusta kuin vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

Työssäolon veroisina päivinä pidetään lisäksi seuraavia poissaoloaikoja:

- sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen sairausloman aikaa,
- osallistumista maanpuolustuskurssille tai väestönsuojelukoulutukseen sekä palvelukseen määrättyä aikaa,
- työehtosopimukseen liittyvän koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen osallistumisaikaa.
- Opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön.

3. Vuosiloman siirto

Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 5 luvussa on loman antamisesta säädetty, noudatetaan seuraavaa:

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

4. Vuosiloman säästäminen

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.

Sopimalla voidaan säästää joko osittain tai kokonaan varsinaisesta vuosilomasta viisitoista päivää ylittävä osa.

Työnantaja ja toimihenkilö laativat suunnitelman säästämisestä ja säästövapaan pitämisestä.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja toimihenkilön tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluttua sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta säästövapaan aikana sekä lomakorvauksesta ja sen laskemisesta työsuhteen päättyessä on voimassa, mitä niistä muuten on säädetty vuosilomalaissa 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 vuosilomalaissa tai sovittu.

5. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada kuukausipalkkansa vuosilomalain mukaisesti.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertojana 2. kohdan taulukoiden B- tai C-rivin lomapäivien lukumäärää.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertojana 2. kohdan taulukoiden A-rivin lomapäivien lukumäärää.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuonna käytetään vuosilomalain tarkoittamaa prosenttiperusteista (9 % tai 11,5 %) vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta. Jos toimihenkilön lomapäivien määrä 2. kohdan 3. taulukossa ylittää vuosilomalain mukaisen tason, vuosilomalain mukaan määräytyvää lomapalkkaa tai lomakorvausta korotetaan 0,45 %:lla kutakin 2. kohdan 3. taulukon A-rivin mukaista lisälomapäivää kohden.

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

Pidettäessä säästövapaana olevia lomapäiviä ne huomioidaan prosenttiperusteisessa lomakorvauksessa lomapäivien lukumäärää laskettaessa.

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

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

6. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä. Vuosilomapalkka lasketaan toimihenkilön kesäkuun palkan mukaan ja työsuhteen päättyessä päättymishetken palkan mukaan. Lomakorvaus maksetaan maksamishetkellä voimassa olevan palkan mukaan.

7. Lomapäivien vaihtaminen rahaksi

Työnantaja ja kyseistä henkilöstöryhmää edustava luottamusmies voivat sopia periaatteista, joilla lomapäiviä vaihdetaan rahaksi. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, että vuosilomapäiviä voidaan vaihtaa toimihenkilön henkilökohtaisen palkan mukaiseksi rahakorvaukseksi edellä selostettujen periaatteiden ja vuosilomalain sallimissa rajoissa.

8. Lomaraha

Lomarahan maksaminen

Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan 2. kohdan taulukoiden A-rivin mukaisten lomapäivien mukaan.

Lomarahaa maksetaan myös työsuhteen päättyessä siihen mennessä kertyneen loman osalta 2. kohdan taulukon A-rivin mukaisten lomapäivien mukaan.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työnantajan taloudellisen tilanteen vaatiessa voidaan työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen kesken sopia lomarahan vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi. Työpäiviksi osuva vapaa on työaikaan rinnastettavaa aikaa. Taloudellinen tilanne ja sopimusratkaisut selvitetään aina koko työpaikan henkilöstön osalta.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat myös sopia, että tietyltä lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomaraha vaihdetaan vapaa-ajaksi. Näin saatava vapaa-aika katsotaan loman veroiseksi.

9. Varusmiespalvelu

Oikeus 6. kohdassa tarkoitettuun lomakorvaukseen tai vuosilomaan on varusmiespalvelusta suorittavalla toimihenkilöllä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt.

19 § Paikallinen sopiminen

Lisätään uusi 19 § ja muutetaan 19 § - 22 § numeroinnit yhtä suuremmaksi seuraavasti:

19 § 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 tästä laistakaan 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 irtisanotaan.

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työehtosopimuksella.

Soveltamisohje: Työnantajan on annettava paikallisen sopimuksen osapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Tässä sopimusmääräyksessä henkilöstöryhmällä tarkoitetaan kunkin tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan palkansaajaliiton edustamia toimihenkilöitä.

21 § Selviytymislauseke

Lisätään pykälään uusi 2. kohta seuraavasti:

Suomen metsäkeskuksen 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 työehtosopimuksen 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.

Liite 1 palkkavaakapisteytys

Poistetaan liite 1.

Liite 2 palkkaryhmät ja peruspalkat

Muutetaan liitteen 2 nimeksi *"Liite 1 palkkaryhmät, pistealueet ja peruspalkat"*.

Luottamusmiessopimus, 3 §

Muutetaan 3 § kuulumaan seuraavasti:

3 § Valitseminen

Työnantajan palveluksessa olevat järjestäytyneet, asianomaisen toimihenkilöjärjestön jäsenenä olevat toimihenkilöt valitsevat luottamusmiehen ja hänen varamiehensä vaalilla.

Vaali voidaan järjestää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla toimihenkilöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Työaikana työpaikalla järjestettävästä vaalista on ilmoitettava työnantajalle viimeistään seitsemän vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehiä valittaessa osapuolet pitävät tärkeänä ruotsinkielisen palvelun ja edunvalvonnan turvaamista.

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.

Pääluottamusmies

Suomen metsäkeskuksen palveluksessa olevia sopijayhdistyksen jäseniä edustamaan valitaan kullekin sopijayhdistykselle yksi pääluottamusmies ja hänelle varamies.

Pääluottamusmies valitaan luottamusmiesten joukosta. Ammattiliitto Jyty ry:n valitsema luottamusmies on samalla pääluottamusmies.

Luottamusmies ja varaluottamusmies

1. METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenet valitsevat keskuudestaan kolme luottamusmiestä ja kolme varaluottamusmiestä.
2. Loimu ry:n jäsenet valitsevat keskuudestaan kaksi luottamusmiestä ja kaksi varaluottamusmiestä.
3. Ammattiliitto Jyty ry:n jäsenet valitsevat keskuudestaan yhden luottamusmiehen sekä ensimmäisen ja toisen varaluottamusmiehen.

Luottamusmiessopimus, 6 §

Muutetaan 6 § kuulumaan seuraavasti:

6 § Työstä vapautus ja säilytystilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävä vapautus työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. edustettavien toimihenkilöiden ja työpisteiden lukumäärä, toimipaikan sijainti ja toiminnan luonne sekä luottamusmiestehtävien vaikutus muihin tehtäviin. Luottamusmiestehtävän hoitaminen ei aiheuta ansionmenetystä. Luottamusmiehen tehtävien hoitaminen ja siihen tarvittava ajankäyttö otetaan huomioon henkilökohtaisten tulostavoitteiden asettamisessa ja saavutettujen tulosten arvioinnissa.

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.

Pääluottamusmiehen työstä vapautuksesta on yllä olevan lisäksi sovittu seuraavaa:

Pääluottamusmiehen ajankäyttö voi olla enintään 25 % toimihenkilön vuositöajasta huomioiden kuitenkin mahdolliset poikkeamat.

Jytyn pääluottamusmiehen ensimmäisellä varaluottamusmiehellä on tarvittaessa oikeus saada riittävä työstä vapautus tukeakseen pääluottamusmiestä tämän tehtävän hoitamisessa.

Sopimus työsuojelusta, 2 § ja 6 §

Muutetaan 2 § ja 6 § kuulumaan seuraavasti:

2 § Kokoonpano

Suomen metsäkeskuksen paikallisesti sovittaville kolmelle maantieteelliselle alueelle valitaan kullekin työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työnantaja nimeää kaksi työsuojelusta vastaavaa henkilöä. Tarpeen mukaan työpaikalle voidaan valita työsuojeluasiamies. Tästä sovitaan paikallisesti.

Metsäkeskuksen työsuojelutoimikunnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja toinen työnantajan edustaja. Toimihenkilöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. Mikäli kaikista tämän sopimuksen allekirjoittaneista henkilöstöryhmistä ei ole toimikuntaan työsuojeluvaaleilla tullut valituksi edustajaa, voivat he kukin valita yhden edustajan työsuojelutoimikuntaan.

[--]

6 § Työsuojeluvaltuutetuista

Tämän sopimuksen mukaisesti työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen määrä ja asema on sidottu Suomen metsäkeskuksen paikallisesti sovittaviin maantieteellisiin alueisiin. Maantieteellisten alueiden määrän muuttuessa työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen määrä muuttuu samassa suhteessa. Muutos toteutetaan valtuutettujen toimikausien loputtua siten, että uusia valtuutettuja valitaan uutta maantieteellisten alueiden määrää vastaava määrä.

5. Stilistiset ja tekniset muutokset

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

6. Työryhmät ja muut allekirjoituspöytäkirjaan tulevat asiat

Työryhmät

Jatkuvan neuvottelun työryhmä:

Työryhmässä voidaan käsitellä sopimuskauden aikana esiin nousevia asioita.

Muut allekirjoituspöytäkirjaan tulevat asiat

Oto-korvaus

Osapuolet toteavat, että oto-korvauksen ollessa prosentuaalinen, sen suuruus tulee laskea yleiskorotuksella korotetusta toimihenkilön henkilökohtaisesta palkasta.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY

Stefan Borgman

Ilpo Puputti

LUONNON-, YMPÄRISTÖ- JA METSÄTieteilijöiden Liitto LOIMU RY

Jouni Vainio

Jukka Sippola

AMMATTILIITTO JYTY RY

Jonna Voima

Jukka Maarianvaara

SUOMEN METSÄKESKUSTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimus sitoo sopijaosapuolina Palvelualojen työnantajat PALTA ry:tä ja sen jäsenenä olevaa Suomen metsäkeskusta sekä METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:tä ja sen jäsenyhdistyksiä jäsenineen, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry:tä ja sen jäsenyhdistyksiä jäsenineen sekä Ammattiliitto Jyty ry:tä ja sen jäsenyhdistyksiä jäsenineen.

Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Suomen metsäkeskuksen palveluksessa oleviin pois lukien metsurit ja metsätyöntekijät.

Sopimus ei koske

- a) johtoon kuuluvia toimihenkilöitä.

Johtoon luetaan tässä yhteydessä huomattavaa taloudellista tai toiminnallista vastuuta omaavat esimiehet. Paikallisesti todetaan johtoon kuuluvat toimihenkilöt.

- b) henkilöitä, jotka on otettu suorittamaan määrättyä tehtävää tai määrääjäksi, ellei työsuhde ole kestänyt kauemmin kuin neljä kuukautta. Jos kuitenkin työsopimus on solmittu määrääjäksi ja tämä toistuu, toimihenkilö tulee tämän sopimuksen piiriin heti, kun työsuhde on yhdessä tai useammassa erässä kestänyt neljä kuukautta.

2 § Järjestäytymisoikeus

1. Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.
2. Järjestäytymisoikeuden loukkaamattomuudella tarkoitetaan myös oikeutta toimia tähän työehtosopimukseen sidotun liiton tai sen jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä. Liiton tai sen keskusjärjestön luottamustehtävään valitulla toimihenkilöllä on oikeus saada mainitun tehtävän hoitamista varten tarpeellinen määrä vapautusta työtehtävistä. Asiasta on kuitenkin sovittava tapauskohtaisesti esimiehen kanssa.
3. Jos toimihenkilö katsoo tulleen erotetuksi tai toimessaan syrjityksi alan ammatillisissa järjestöissä toimimisen vuoksi, asia on selvitettävä sopijapuolten välisessä neuvottelussa ennen kuin asia viedään tuomioistuimen käsiteltäväksi.

3 § Työsuhde, sen alkaminen ja päättymisen sekä lomauttaminen

1. Työnantajalla on oikeus suunnitella ja järjestää työt, johtaa ja valvoa työn suorittamista sekä ottaa ja erottaa toimihenkilöt.
2. Toimihenkilön tulee työssään valvoa ja edistää työnantajan etua, noudattaa työnantajan edun edellyttämää vaiteliaisuutta työnantajan toimintaa, kuten suunnittelua, kokeiluja, tutkimuksia, hinnoittelua ja liikesuhteita koskevissa

asioissa, sekä tarkoin ja säästävaisesti hoitaa hänen huostaansa uskottuja varoja ja omaisuutta.

3. Työnantajan tulee avoimesti neuvotella toimihenkilön kanssa tämän hoidettavana olevista asioista sekä myötemielisesti tukea toimihenkilöä hänen tehtävissään.
 4. Toimihenkilön kanssa voidaan sopia enintään työsopimuslain mukaisesta koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.
 5. Työsopimus tehdään kirjallisena.
 6. Työnantaja noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja:
 - 1 kuukausi, jos työsuhde on kestänyt enintään vuoden
 - 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään 5 vuotta
 - 3 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta, mutta enintään 9 vuotta
 - 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 9 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
 - 5 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta
 - 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 15 vuotta.
- Toimihenkilön sanoessa työsopimuksen irti on irtisanomisaika, jollei toisin sovi:
- kaksi viikkoa, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden
 - yksi kuukausi, jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, mutta enintään 10 vuotta
 - kaksi kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta.
7. Työsopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa ja purkaa laissa säädetyin edellytyksin.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet suosittelevat, että varoitus annetaan kirjallisesti.

8. Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu toimihenkilö voidaan lomauttaa laissa säädetyin perustein 14 kalenteripäivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen.

4 §

Palkkaus

1. Toimihenkilön palkka määritellään 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. Toimihenkilön palkka maksetaan viimeistään kunkin palkanmaksukuukauden 15. päivänä, kuitenkin siten, että noudatettua käytäntöä ei muuteta, ellei siitä paikallisesti sovita. Mikäli palkanmaksupäivä sattuu lauantaiksi tai sunnuntaiksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä. Työsuhteen päättyessä lopputilipalkka voidaan maksaa viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana tavanomaisena palkanmaksupäivänä.
3. Toimihenkilölle, jonka työnantaja on määrännyt oman toimensa ohella hoitamaan toista tehtävää, maksetaan koko palkkaus päätyöstä ja sen lisäksi vähintään 10 % ja enintään 35 % toimihenkilön henkilökohtaisesta palkasta. Mikäli sijaisuutena hoidettava tehtävä on omaa tointa vaativampi, määräytyy edellä mainittu korvaus (10–35 %) sijaisuuden ajan vaativammasta tehtävästä.

Korvausta ei suoriteta vuosiloman sijaisuudesta, ellei ole kysymys yhdenjaksoisen lomansijaisuuden yli 4 viikkoa kestävästä hoitamisesta. Korvaus maksetaan tällöin koko sijaisuusajalta. Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee sopia ennen sijaisuuden alkamista.

5 § Palkkausjärjestelmä

1. Peruspalkat

Palkkausjärjestelmä perustuu Palkkavaakamallilla tehtävään toimien vaativuuden arviointiin ja sen tuottamaan pisteytykseen, joka sovitaan paikallisesti. Mikäli paikallisesti ei päästä yhteisymmärrykseen, asia siirretään työehtosopimuksen sopijaosapuolien ratkaistavaksi.

Liitteessä 1 ovat palkkaryhmät, pistealueet ja peruspalkat.

2. Henkilökohtainen palkanosa

- a) Edellä mainitun vaativuusryhmän mukaisen palkan lisäksi maksetaan henkilökohtaista palkanosaa, joka on vaativuusryhmän osoittaman palkan ja maksettavan palkan välinen erotus. Toimihenkilö ja työnantaja käyvät vuosittain keskustelun toimihenkilön henkilökohtaisesta suoriutumisesta, jonka perusteella henkilökohtainen palkanosa määräytyy.

Henkilökohtaisen palkanosan kriteerit

- b) Toimihenkilölle maksetaan henkilökohtaista palkanosaa, jonka perusteena ovat työntekijän henkilökohtainen suoriutuminen ja osaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä kehittymiskyky ja -halu.
- c) Henkilökohtaisen palkanosan perusteiden tulee olla oikeudenmukaisia ja kannustavia sekä työntekijän pitää pystyä itse vaikuttamaan työsuorituksellaan henkilökohtaisen palkanosan suuruuteen.

Henkilökohtaisen palkanosan käytön periaatteet neuvotellaan tarvittaessa pääluottamusmiesten kanssa ja ne selvitetään henkilöstölle työnantajan normaalien henkilöstökäytäntöjen mukaisesti.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevat kriteerit ja niiden lisätekijät.

SUORIUTUMINEN JA OSAAMINEN TEHTÄVÄSSÄ

- työn laatu
- sujuvuus
- tehokkuus/tuloksellisuus

YHTEISTYÖ- JA VUOROVAIKUTUSTAITOT

KEHITTÄMISKYKY JA -HALU

- osaamisen kehittäminen
- valmiudet kehittää toimintatapoja ja työtä
- joustavuus

Yllä mainituista kriteerien lisätekijöistä ja niiden vaikutuksesta henkilökohtaiseen palkanosaan sovitaan tarkemmin paikallisesti.

Henkilökohtaisen palkanosan määrittäminen

- d) Uuden toimihenkilön työtaito kyseiseen tehtävään arvioidaan työsuhdetta solmittaessa ja määritellään sitä vastaava henkilökohtainen palkanosa. Sellaisen uuden toimihenkilön arviointi, jolla ei ole vastaavasta tehtävästä aikaisempaa työkokemusta, tehdään viimeistään 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.
- e) Tehtävän vaativuusryhmän muuttuessa henkilökohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen toimihenkilön ja työnantajan välisen keskustelun jälkeen.
- f) Työnantaja ja pääluottamusmiehet kokoontuvat tarkastelemaan henkilökohtaisten palkanosien tarkistusten toteutumista ja niin sovittaessa, osapuolilla on mahdollisuus tehdä työnantajan ratkaisuihin muutoksia, mikäli osapuolten yhteisesti sovittu tarkoitus ei ole toteutunut.

3. Erityistekijä

Jos työtehtävien sisältö, kokonaisuus ja/tai vastuullisuus poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän normaalista vaatimustasosta, voidaan maksaa erityistekijälisää. Työtehtävien sisältöä verrataan samassa vaatimusryhmässä olevien normaaleihin työtehtäviin. Erityistekijälisä voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva euromääräinen lisä. Työnantaja ja toimihenkilö sopivat erityistekijälisän suuruudesta. Yleiskorotusten yhteydessä työnantaja ja toimihenkilö käyvät keskustelun erityistekijälisän suuruudesta.

4. Tulospalkkiot

Toimihenkilölle voidaan suorittaa metsäkeskuksen, toimintayksikkönsä tai oman hyvän tuloksen perusteella tulospalkkioita. Maksamisen perusteet tulee käsitellä etukäteen noudattaen yhteistoimintalain periaatteita. Maksamisen edellytykset tarkistetaan vuosittain.

5. Palkkaryhmiin sijoittelu

Palkkaryhmiin sijoittelun toteuttamisesta neuvotellaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Palkkaryhmiin sijoittelusta päättää työnantaja.

Henkilön palkkaryhmiin sijoittamista koskevat erimielisyydet ratkaistaan osapuolten kesken ja tarvittaessa palkkausjärjestelmäkonsultin avulla. Sopimusosapuolet suosittelevat, että mahdolliset erimielisyydet tehtävän vaativuuden arvioinnissa käsitellään ensisijaisesti esimiehen ja toimihenkilön kesken. Mikäli ratkaisua em. neuvottelussa ei saavuteta, voidaan asia siirtää käsiteltäväksi valtakunnalliseen arviointiryhmään. Sopimusosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, ettei erimielisyyttä siirretä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

6. Eläkemaksut

Työnantaja on velvollinen maksamaan voimassa olevan Eläke-Tapion lisäeläkemaksun.

6 § Matkakustannusten korvaus

1. Toimihenkilölle suoritetaan korvausta työtehtävien hoitoon kuuluvien matkojen aiheuttamista kustannuksista tämän sopimuksen liitteenä olevan matkustussäännön mukaan.
2. Työmatkat on tehtävä tarkoitukseen sopivalla halvimalla matkustustavalla. Matkustustavan valinnassa on otettava erityisesti huomioon toimihenkilön mahdollisuudet matkustaa yhdessä muiden toimihenkilöiden tai työntekijöiden kanssa.

7 § 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 alle kaksi vuotta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa yhden kuukauden (30 kalenteripäivän) ajalta.
 - Jos työsuhde on kestänyt ennen työkyvyttömyyden alkua vähintään kaksi vuotta 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 kolmen kuukauden (90 kalenteripäivän) ajalta.
2. 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 30 / 60 / 90 kalenteripäivää.

Oikeus uuteen sairausajan 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 sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairauslomajakso.

Kuitenkin kussakin uudessa sairauspoissaolotapauksessa toimihenkilöllä on oikeus palkkaan 14 kalenteripäivältä.
 3. Jos työkyvyttömyyden syy on toimihenkilöä hänen tehtäviensä vuoksi kohdannut väkivalta, toimihenkilöllä on oikeus saada palkkansa 12 kuukaudelta.
 4. Toimihenkilö, joka sairauden tai tapaturman takia on estynyt olemasta työssä, on velvollinen ilmoittamaan esteestä sekä sen arvioidusta kestosta viipymättä työnantajalle. Työkyvyttömyydestään toimihenkilö on velvollinen toimittamaan työnantajalle lääkärintodistuksen vaadittaessa sekä aina, kun työkyvyttömyys jatkuu yli kolme päivää.
 5. Jos toimihenkilö on työ sopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa tällaisen sairauden ajalta.
 6. Toimihenkilöllä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on itse tarkoituksettisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman tai estänyt parantumisen tai hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden, vian tai vamman syntymiseen tai parantumisen estymiseen.
 7. Toimihenkilöllä on oikeus sairausajan palkkaan myös, milloin päihdeongelmainen toimihenkilö on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajansa kanssa.
 8. Osasairauspäiväraha
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.
 9. Oikeus työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon annetaan myös lomautetuille toimihenkilöille.

8 §

Raskaus- ja vanhempainvapaa

1. Toimihenkilön oikeus erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.
2. Toimihenkilölle annetaan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainrahaan katsotaan kohdistuvan.
3. Synnyttävälle vanhemmalle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaan oikeus raskausrahaan ja 9 luvun 5 §:n 1 tai 2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, maksetaan palkka yhteensä enintään 40 arkipäivän pituiselta yhdenjaksoiselta ajanjaksolta raskausvapaan alusta lukien sekä sitä välittömästi seuraavalta enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien.
4. Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jolla on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 1 tai 2 momentin (28/2022) mukaan oikeus vanhempainrahaan, maksetaan palkka yhteensä enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien enintään kahdessa jaksossa.
5. Toimihenkilölle, joka on sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 5 §:n 3 momentin (28/2022) mukaisesti adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, maksetaan palkka yhteensä enintään 32 arkipäivän pituiselta ajanjaksolta vanhempainvapaan alusta lukien enintään kahdessa jaksossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei synny sillä perusteella, että toimihenkilölle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Palkallinen vanhempainvapaa ei koske osittaista vanhempainvapaata, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat osa-aikatyöstä.

Sairausvakuutuslaki ei ole työehtosopimuksen osa.

6. Palkanmaksun edellytyksenä on, että toimihenkilön työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa tai adoptiossa ennen hoitoonottohetkeä.

Pöytäkirjamerkintä 8 §:n voimaantulosta:

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan sopimuksen voimaantullessa niihin toimihenkilöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia ja joiden oikeus erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 1.4.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli toimihenkilöihin noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä tai oikeus erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaaseen on alkanut ennen 1.4.2023, noudatetaan työsuhteessa 28.2.2023 asti voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

9 §

Sairausvakuutuslain etuudet ja ansionmenetykskorvaukset

1. Toimihenkilön oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, raskaus- ja vanhempainrahaan siirtyy vapaan 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 se osa, joka toimihenkilön laiminlyönnin vuoksi on jäänyt maksamatta.
3. Jos toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden perusteella korvausta ansionmenetyksestä työtapaturmalain (459/2015), työntekijän eläkelain (395/2006) tai työnantajan kustantaman liikennevakuutuksen nojalla, vähennetään korvaus samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta.

10 §

Muut poissaolot

1. Toimihenkilöllä on oikeus palkkaan enintään kolmen päivän 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. Edellä mainittua sovelletaan myös yksinhuoltajaan.
2. Mikäli työntekijä on poissa työstä alla mainittujen työntekijän työpäiviksi sattuvien tapahtumien vuoksi, tällainen poissaolo ei vähennä työntekijän palkkaa tai vuosilomaa. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on enintään yksi päivä paitsi 1 kohdan tarkoittamassa lapsen äkillisen sairaustapauksen yhteydessä.
 - a) Perheenjäsenen siunaus- tai uurnanlaskupäivä
 - b) Oma vihkiäispäivä ja parisuhteen rekisteröimispäivä
 - c) Oma 50- ja 60-vuotispäivä.

Pöytäkirjamerkintä:

Perheenjäsenenellä tarkoitetaan työntekijän kanssa samassa taloudessa elävää avio- ja avopuolisoa ja näiden samassa taloudessa eläviä omia tai puolison lapsia. Lapseksi katsotaan myös otto- ja kasvattilapsi.

3. Toimihenkilölle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) 67 §:n (616/2022) 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, hänelle ei makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkausta.

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

Erinäisiä määräyksiä

Työnantaja korvaa toimihenkilölle työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyistä työsuhteen aikana suoritettavista terveystarkastuksista sekä niihin liittyvistä matkoista aiheutuvan ansionmenetyksen hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, jotka on nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993).

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.

11 §

Työaika

1. Toimihenkilöön, joka toimii pääasiallisesti toimistotehtävissä, sovelletaan hänen ollessa sanotuissa tehtävissä säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä.
2. Muihin tämän sopimuksen piiriin kuuluviin toimihenkilöihin noudatetaan vapaamuotoista työaikaa, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 40 tuntia viikossa. Työaikaa koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Myöskään päivittäistä työn alkamista tai päättymistä ei mahdollisesti erikseen sovittua toimistoaikaa lukuun ottamatta määritellä. Työpäivän aikana toimihenkilö voi hoitaa myös omia asioitaan, tämän ollessa kuitenkin työpäivä.
3. Palkan osittaminen

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 21.
4. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

A. Vapaamuotoinen työaika

5. Työajan tasaamiseksi edellä 2 kohdassa mainittuun ohjeelliseen viikkotyöaikaan annetaan toimihenkilöille 8 kokonaista vapaapäivää täyttä työvuotta kohden. Poissaoloista johtuva vähennys voidaan suorittaa vastaavasti vain täysien työpäivien osalta. Ennen vapaan antamista on kuultava toimihenkilöä.

Työsuhteen päättyessä pitämätön vapaapäivä korvataan toimihenkilön päiväpalkan mukaisesti

6. Mikäli työnantaja ja toimihenkilö yhteisesti toteavat, että toimihenkilön ohjeellinen viikkotyöaika ylittyy, sopivat he korvauksesta tapauskohtaisesti.

Lepoajat

7. Toimihenkilölle annetaan vuosiloman ja sen ulkopuolella olevien sunnuntai-päivien lisäksi toinen vapaapäivä viikkoa kohti. Toinen viikoittainen vapaapäivä on annettava viikkolepopäivään liittyvänä. Mikäli vapaapäivä sijoitetaan johonkin muuhun viikonpäivään, on siitä ilmoitettava toimihenkilölle ainakin viikkoa aikaisemmin, ellei asiasta toisin sovita.

Edellisen lisäksi, jos työnantajan tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista, vapaapäiviä ovat uudenvuodenviikon lauantai, loppiaisviikon lauantai, pääsiäislauantai, pääsiäisen jälkeinen lauantai, vapunpäiväviikon lauantai, helatorstaiviikon lauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai.

Korvaus vapaapäivänä tehdystä työstä

8. Jos toimihenkilö työnantajan aloitteesta ja omalla suostumuksellaan tekee työtä ilmoitettuna vapaapäivänään, maksetaan siitä korvauksena 50 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaista työtä joudutaan tekemään sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä, on vastaava korotus 100 %. Tässä kohdassa mainittuja päiviä ei oteta huomioon 11 §:n 2. kohdan mukaiseen viikkotyöaikaan.
9. Toimihenkilön ja hänen esimiehensä tulee etukäteen sopia niistä tehtävistä, jotka toimihenkilö poikkeuksellisesti hoitaa myös vapaa-aikanaan. Tämä ennalta sopimisen vaatimus ei saa kuitenkaan estää tehtävien tarkoituksenmukaista hoitamista.

B. Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.
2. Työviikossa on viisi työpäivää.
3. Kohdasta 2 poiketen työpäiviä on vähemmän kuin viisi, kun työviikko sisältää pitkäperjantain, toisen pääsiäispäivän, helatorstain tai juhannusaaton tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, loppiaisen, vapunpäivän, itsenäisyyspäivän, jouluaaton, joulupäivän tai tapaninpäivän. Työviikko on tällöin päivää kohti 7 tuntia 15 minuuttia kohdassa 1 mainittua lyhyempi.

4. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika. Työajaksi luetaan myös aika, joka kuuluu kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.
5. Työviikko alkaa maanantaina klo 00. Vuorokausi alkaa kello 00, jollei ole sovittu sen alkamisesta samaan aikaan kuin toimihenkilön on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.

Lepoaika

6. Toimihenkilölle annetaan sunnuntain ajaksi vähintään 35 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Viikkolepo voidaan kuitenkin antaa viikon muunakin aikana, jos työtä sen luonteen vuoksi tehdään kaikkina viikonpäivinä.

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.

Viikkolepomääräyksestä voidaan poiketa hätätyötä tehtäessä tai jos toimihenkilöä tilapäisesti tarvitaan työhön hänen viikkoleponsa aikana työpaikan säännöllisen työnsä turvaamiseksi.

Pääsääntöisesti toimihenkilöllä on kaksi viikkolepopäivää peräkkäin siten, että toinen viikkolepopäivä on lauantai, jos tämä työn järjestelyn kannalta on mahdollista.

Päivittäinen tauko voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi. Jos toimihenkilöllä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta, taukoa ei lasketa työajaksi.

Lisätyö

7. Säännöllisen vuorokautisen työajan, 7 tunnin 15 minuutin ja 8 tunnin välinen erotus sekä säännöllisen viikoittaisen työajan 36 tunnin 15 minuutin ja 40 tunnin välinen erotus (lisätyö) korvataan antamalla toimihenkilölle vastaava määrä vapaa-aikaa.

Vapaa-aika annetaan lisätyön tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, jollei toisin sovita. Jos vapaa-aikaa ei voida järjestää, toimihenkilölle maksetaan korvauksena yksinkertainen tuntipalkka.

Jos lisätyötä tehdään viikolla, johon sisältyy 3 kohdassa lueteltuja päiviä, viikoittaisen lisätyön kynnys lisätyön määrää laskettaessa alenee vastaavasti työpäivien lukumäärän mukaisesti.

Ylityö

8. Ylityötä tehdään vain, jos siitä on sovittu.

Vuorokautisen työajan ylittäessä 8 tuntia maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Viikoittaisen työajan ylittäessä 40 tuntia maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka.

Työnantajan ja toimihenkilön sopiessa voidaan ylityö korvata antamalla toimihenkilölle vapaa-aikaa. Vapaa-aikaa annetaan tehdyn ylityöajan määrä yllä olevan kohdan 8 kappaleiden yksi ja kaksi perusteella.

Säännöllisestä työajasta poikkeaminen

9. Paikallisesti voidaan sopia, että säännöllinen työaika voi olla keskimäärin 36 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen vuorokautinen työaika saa tällöinkin olla enintään 10 tuntia ja säännöllinen viikoittainen työaika 48 tuntia.

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin kuuden kuukauden jaksossa jakson alkamisesta lukien.

Jos tasoittumisjakson aikana vuorokautinen työaika ylittää 10 tuntia tai viikoittainen työaika 48 tuntia, ylityökorvausten laskennassa noudatetaan nämä rajat ylittäviltä tunneilta soveltuvin osin kohdan 8 määräyksiä.

Sunnuntaityökorvaus

10. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapyhänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Jos sunnuntaityö on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava em. ylityökorvaus, joka lasketaan toimihenkilön korottamattomasta palkasta.

Tuntipalkan laskeminen

11. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan siten, että toimihenkilön henkilökohtainen, säännöllinen kuukausipalkka jaetaan luvulla 150.

Työajan tasoittaminen

12. Korvausten ja lisien perusteena olevat tunnit ja minuutit tasoitetaan täysiksi tunneiksi palkanmaksukausittain tasaavalla luokituksella.

Liukuva työaika

13. Jos työpaikalla noudatetaan liukuvaa työaikaa, toimihenkilön omasta aloitteesta liukumarajojen puitteissa tai virkistystaukoa lyhentäen työskentelemää aikaa ei oteta mukaan laskettaessa korvauksiin ja lisiin oikeuttavaa aikaa.

Toimihenkilö huolehtii siitä, että liukumasaldoja pidetään pois hiljaisempaan aikaan, kun työtilanne sen sallii. Mikäli liukuvan työajan saldot tästä huolimatta ovat jatkuvasti lähellä enimmäismäärää, tulee työnantajan ja toimihenkilön sopia toimenpiteistä liukumasaldojen pitämiseksi. Mikäli sopimukseen ei päästä, on työnantajalla oikeus osoittaa liukumasaldoa pidettäväksi kuluva tai seuraavan seurantajakson aikana. Työnantajan määrätessä vapaata pidettäväksi kokonaisina päivinä, on tästä ilmoitettava toimihenkilölle hyvissä ajoin ennen vapaan alkamista. Jos työnantaja on määrännyt vapaan

ajankohdan, ajankohtaa voidaan muuttaa vain sopimalla asiasta toimihenkilön kanssa.

Lisätyökorvaus

14. Tehdystä lisätyöstä suoritetaan korvaus vapaa-aikana tai rahana. Työnantaja ilmoittaa korvauslajista viimeistään lisätyön tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Rahakorvauksena maksettava korvaus on maksettava tätä seuraavan kalenterikuukauden kuluessa.

Lisätyökorvausta ei suoriteta, jos samalta ajalta maksetaan palkkiota tai korvausta toisen toimen hoitamisesta oman toimen ohella tai muuta erityistä palkkiota tai korvausta.

12 §

Vuosiloma

1. Vuosiloman kertyminen

Vuosilomaa ansaitaan viisi lomapäivää/viikko lomapäivälaskennan mukaan ja annetaan viisi lomapäivää/viikko tai maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena viisi lomapäivää/viikko laskentasäännön mukaan.

Lomapäiviä ovat maanantaista perjantaihin sijoittuvat päivät lukuun ottamatta TES:n 11 §:n mukaisia arkipyhiä.

Ellei tässä TES:n 12 §:ssä toisin ole määrätty, sovelletaan muilta osin vuosilomalakia (162/2005) ottaen huomioon vuosilomalain kuusipäiväisen lomalaskennan muuttuminen viisipäiväiseksi.

Sovellettaessa vuosilomalain 7 a §:n (346/2019) 1 momenttia vuosilomapäivien määrä on 20.

2. Vuosiloman pituus

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:

- a) Lomataulukkoa 1 sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut alle vuoden nykyisellä työnantajalla.
- b) Lomataulukkoa 2 sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden.
- c) Lomataulukkoa 3 sovelletaan, jos toimihenkilön työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 15 vuotta.

Lomataulukoiden riviä A käytetään lomarahan ja lomakorvauksen laskennassa.

Lomataulukoiden riviä B ja C käytetään todellisten vuosilomapäivien ja vuosilomapalkan laskennassa.

Lomataulukko 1

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A) Lomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20
B) Vapaamuotoinen työaika	2	4	5	7	9	10	12	15	17	20	23	25
C) Säännöllinen työaika	2	4	5	7	9	10	12	15	17	20	23	25

Lomataulukko 2

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A) Lomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
B) Vapaamuotoinen työaika	3	5	7	9	11	13	15	17	20	22	25	27
C) Säännöllinen työaika	3	5	7	9	11	13	15	18	22	24	28	30

Esimerkki: Toimihenkilön työsuhde on alkanut 1.1.2025.

Lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2024 – 31.3.2025 häneen sovelletaan lomataulukkoa 1. 1.4.2025 alkaen häneen sovelletaan lomataulukkoa 2, kunhan työsuhde yhteensä kestää vähintään vuoden.

Lomataulukko 3

Täydet lomanmääräytymiskaudet	1	25	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A) Lomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
B) Vapaamuotoinen työaika	3	5	8	10	13	15	18	20	24	27	31	34
C) Säännöllinen työaika	3	5	8	10	13	15	18	21	25	29	34	38

Esimerkki: Toimihenkilöllä täyttyy 15 vuotta työsuhdetta 1.9.2025. Hän alkaa ansaita lomaa 1.4.2025 alkavan lomanmääräytymisvuoden alusta alkaen lomataulukon 3 mukaan.

Täydeksi lomanmääräytymiskaukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana toimihenkilö on ollut työssä vähintään kahdeksantoista kalenteripäivää.

Työssäolon veroisiksi päiviksi katsotaan kaikki muut kalenteripäivät työsuhteen kestäessä, paitsi ne päivät, joina toimihenkilö on ollut työstä vapaana tai poissa muusta kuin vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

Työssäolon veroisina päivinä pidetään lisäksi seuraavia poissaoloaikoja:

- a) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen sairausloman aikaa,
- b) osallistumista maanpuolustuskurssille tai väestönsuojelukoulutukseen sekä palvelukseen määrättyä aikaa,
- c) työehtosopimukseen liittyvän koulutus sopimuksen mukaiseen koulutukseen osallistumisaikaa.
- d) Opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön.

3. Vuosiloman siirto

Sen lisäksi, mitä vuosilomalain 5 luvussa on loman antamisesta säädetty, noudatetaan seuraavaa:

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

4. Vuosiloman säästäminen

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.

Sopimalla voidaan säästää joko osittain tai kokonaan varsinaisesta vuosilomasta viisitoista päivää ylittävä osa.

Työnantaja ja toimihenkilö laativat suunnitelman säästämisestä ja säästövapaan pitämisestä.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja toimihenkilön tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluttua sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Oikeudesta säästövapaan siirtämiseen ja vuosilomapalkasta säästövapaan aikana sekä lomakorvauksesta ja sen laskemisesta työsuhteen päättyessä on voimassa, mitä niistä muuten on säädetty vuosilomalaissa 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 vuosilomalaissa tai sovittu.

5. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada kuukausipalkkansa vuosilomalain mukaisesti.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertojana 2. kohdan taulukoiden B- tai C-rivin lomapäivien lukumäärää.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomakorvaus lasketaan käyttäen jakajana lukua 21 ja kertojana 2. kohdan taulukoiden A-rivin lomapäivien lukumäärää.

Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Työajan ja vastaavasti palkan muuttuessa lomanmääräytymisvuonna käytetään vuosilomalain tarkoittamaa prosenttiperusteista (9 % tai 11,5 %) vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta. Jos toimihenkilön lomapäivien määrä 2. kohdan 3. taulukossa ylittää vuosilomalain mukaisen tason, vuosilomalain mukaan määräytyvää lomapalkkaa tai lomakorvausta korotetaan 0,45 %:lla kutakin 2. kohdan 3. taulukon A-rivin mukaista lisälomapäivää kohden.

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

Pidettäessä säästövapaana olevia lomapäiviä ne huomioidaan prosenttiperusteisessa lomakorvauksessa lomapäivien lukumäärää laskettaessa.

Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

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

6. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä. Vuosilomapalkka lasketaan toimihenkilön kesäkuun palkan mukaan ja työsuhteen päättyessä päättymishetken palkan mukaan. Lomakorvaus maksetaan maksamishetkellä voimassa olevan palkan mukaan.

7. Lomapäivien vaihtaminen rahaksi

Työnantaja ja kyseistä henkilöstöryhmää edustava luottamusmies voivat sopia periaatteista, joilla lomapäiviä vaihdetaan rahaksi. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia, että vuosilomapäiviä voidaan vaihtaa toimihenkilön henkilökohtaisen palkan mukaiseksi rahakorvaukseksi edellä selostettujen periaatteiden ja vuosilomalain sallimissa rajoissa.

8. Lomaraha

Lomarahan maksaminen

Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan 2. kohdan taulukoiden A-rivin mukaisten lomapäivien mukaan.

Lomarahaa maksetaan myös työsuhteen päättyessä siihen mennessä kertyneen loman osalta 2. kohdan taulukon A-rivin mukaisten lomapäivien mukaan.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työnantajan taloudellisen tilanteen vaatiessa voidaan työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen kesken sopia lomarahan vaihtamisesta sen arvoa vastaavaksi vapaaksi. Työpäiviksi osuva vapaa on työaikaan rinnastettavaa aikaa. Taloudellinen tilanne ja sopimusratkaisut selvitetään aina koko työpaikan henkilöstön osalta.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat myös sopia, että tietyltä lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomaraha vaihdetaan vapaa-ajaksi. Näin saatava vapaa-aika katsotaan loman veroiseksi.

9. Varusmiespalvelu

Oikeus 6. kohdassa tarkoitettuun lomakorvaukseen tai vuosilomaan on varusmiespalvelusta suorittavalla toimihenkilöllä, jos hän sitä haluaa, vaikka hänen työsuhteensa ei ole päättynyt.

13 § Erinäiset korvaukset

Toimisto- ja kalustokorvaus

Jos toimihenkilö tekee päivittäin keskimäärin vähintään puoli tuntia työnantajan määräämiä tehtäviä kotonaan, hänelle suoritetaan toimistokorvausta seuraavasti:

- kun käytössä on osa huonetta 118 € / kk
- kun käytössä on kokonainen huone 156 € / kk

Edellä mainituille toimihenkilöille maksetaan kalustokorvauksena 43 € kuukaudessa, jos toimihenkilö joutuu säilyttämään omissa tiloissaan työnantajan omistamia, tilaa vieviä tai likaavia työkaluja tai tarvikkeita.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on:

1.8.2025 alkaen 48 €/kk

1.7.2026 alkaen	50 €/kk
1.7.2027 alkaen	52 €/kk

14 § Luottamusmiehet

Luottamusmiestoiminnassa noudatetaan osapuolten välillä sovittua luottamusmiessopimusta.

Lisäksi sovelletaan mitä osapuolten välisessä yhteistoimintasopimuksessa on sovittu.

Luottamusmiessopimus ja yhteistoimintasopimus ovat tämän työehtosopimuksen liitteenä.

15 § Koulutustoiminta

Koulutustoimintaan sovelletaan, mitä tämän sopimuksen liitteenä olevassa koulutussopimuksessa on sovittu.

16 § Ryhmähenkivakuutus

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

17 § Suojavarustus

Suojavarustuksen suhteen noudatetaan metsäkeskuksissa aikaisemmin voimassa ollutta ja toteutettua käytäntöä.

18 § Jäsenmaksujen periminen

Mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, perii työnantaja liiton jäsenmaksut toimihenkilön palkasta ja toimihenkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut liiton ilmoittamalle pankkitilille saamiensa ohjeiden mukaisesti.

19 § 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 irtisanotaan.

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työehtosopimuksella.

Soveltamisohje: Työnantajan on annettava paikallisen sopimuksen osapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Tässä sopimusmääräyksessä henkilöstöryhmällä tarkoitetaan kunkin tämän työehtosopimuksen osapuolena olevan palkansaajaliiton edustamia toimihenkilöitä.

20 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja toimihenkilön tai luottamusmiehen välillä. Neuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa neuvottelupyynnön esittämisestä.
2. Niissä tapauksissa, missä paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen 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 alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Ellei liittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

21 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimet ovat kiellettyjä.

22 § Selviytymislauseke

Mikäli Suomen metsäkeskus 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.

Suomen metsäkeskuksen 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 työehtosopimuksen 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 lähettämisestä 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.

23 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2025 ja päättyy 31.3.2028 ilman irtisanomista, ellei sitä ole allekirjoituspöytäkirjan mukaisesti irtisanottu päättymään 31.3.2027.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

Liite 1 Palkkaryhmät, pistealueet ja peruspalkat

Ryhmien lukumäärä	12
1. ryhmän alaraja	120
progressio	1,178

Ryhmä	Piste- alue
1	120 - 139
2	140 - 164
3	165 - 194
4	195 - 229
5	230 - 269
6	270 - 309
7	310 - 334
8	335 - 389
9	390 - 449
10	450 - 524
11	525 - 579
12	580 - 682

30.7.2025 asti €/kk	1.8.2025 alkaen €/kk	1.7.2026 alkaen €/kk	1.7.2027 alkaen €/kk
2061,8	2 113,3	2 159,8	2 203,0
2131,8	2 185,1	2 233,2	2 277,8
2200,2	2 255,2	2 304,8	2 350,9
2340,2	2 398,7	2 451,5	2 500,5
2478,5	2 540,5	2 596,4	2 648,3
2688,3	2 755,5	2 816,1	2 872,5
2966,8	3 041,0	3 107,9	3 170,0
3383,7	3 468,3	3 544,6	3 615,5
3801,7	3 896,7	3 982,5	4 062,1
4010,2	4 110,5	4 200,9	4 284,9
4218,6	4 324,1	4 419,2	4 507,6
4637,3	4 753,2	4 857,8	4 955,0

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen metsäkeskukseen työsuhteessa oleviin allekirjoittajajärjestöjen jäseniin, jotka kuuluvat Suomen metsäkeskuksen työehtosopimuksen soveltamisalaan.

2 § Luottamusmies ja hänen tehtävänsä

Luottamusmiehen tulee olla työsuhteessa Suomen metsäkeskukseen ja työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevä toimihenkilö. Hänen tulee myös olla tämän työehtosopimuksen solmineen toimihenkilöjärjestön jäsen.

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.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissa ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

3 § Valitseminen

Työnantajan palveluksessa olevat järjestäytyneet, asianomaisen toimihenkilöjärjestön jäsenenä olevat toimihenkilöt valitsevat luottamusmiehen ja hänen varamiehensä vaalilla.

Vaali voidaan järjestää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla toimihenkilöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Työaikana työpaikalla järjestettävästä vaalista on ilmoitettava työnantajalle viimeistään seitsemän vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehiä valittaessa osapuolet pitävät tärkeänä ruotsinkielisen palvelun ja edunvalvonnan turvaamista.

Valituista luottamusmiehistä ja heidän varamiehistä 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.

Pääluottamusmies

Suomen metsäkeskuksen palveluksessa olevia sopijayhdistyksen jäseniä edustamaan valitaan kullekin sopijayhdistykselle yksi pääluottamusmies ja hänelle varamies.

Pääluottamusmies valitaan luottamusmiesten joukosta. Ammattiliitto Jyty ry:n valitsema luottamusmies on samalla pääluottamusmies.

Luottamusmies ja varaluottamusmies

1. METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n jäsenet valitsevat keskuudestaan kolme luottamusmiestä ja kolme varaluottamusmiestä.
2. Loimu ry:n jäsenet valitsevat keskuudestaan kaksi luottamusmiestä ja kaksi varaluottamusmiestä.
3. Ammattiliitto Jyty ry:n jäsenet valitsevat keskuudestaan yhden luottamusmiehen sekä ensimmäisen ja toisen varaluottamusmiehen.

4 §

Työsuhdeturva

Syrjintäkielto

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa, erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen vuoksi häntä ei saa siirtää alempipalkkaiseen, vähempiarvoiseen tai luottamusmiestehtäviä selvästi vaikeuttavaan työhön.

Luottamusmiehen asema

Luottamusmiesten henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan työehtosopimuksessa olevan suoriutumisarvioinnin mukaisesti. Luottamusmiesten palkkoja tarkastetaan kunkin työehtosopimuskauden aikana vähintään sovittujen yleiskorotusten ja yrityskohtaisten erien kokonaismäärällä. Tarkastukset toteutetaan samana ajankohtana kuin työehtosopimuksen mukaiset korotukset.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiestehtävien hoitamista, hänelle on järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon vallitsevat olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

Irtisanomisperusteet

Jos työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei työnantajan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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 pätevyytensä vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.

Luottamusmiehellä on työsopimuslain mukainen erityinen irtisanomissuoja. Toimihenkilöiden enemmistön suostumuksen selvittää kyseinen liitto.

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

Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain (55/2001) perusteella sairauden vuoksi noudattamatta irtisanomisaikaa eikä vetoamalla työsopimuslain (55/2001) 3. luvun 1 §:n määräyksiin.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Luottamusmiehelle, jonka työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruuteen vaikuttavina seikkoina on otettava huomioon työsopimuslain (55/2001) 12 luvun 2 § 2 momentin säännökset sekä toimihenkilön luottamusmiesasema.

5 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Työnantajan tulee hyvissä ajoin ilmoittaa luottamusmiehelle asianomaisen työpaikan toimihenkilöiden työsuhteisiin liittyvistä asioista.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovitulla tavalla seuraavat edustamiaan toimihenkilöitä koskevat tiedot:

- kaikista edustamistaan toimihenkilöistä vuosittain tammikuussa
 - suku- ja etunimet, toimipaikka ja yksikkö, tehtävänimike, palkkaryhmä
 - palkkatieto voidaan antaa toimihenkilön suostumuksella
- uusista toimihenkilöistä vuosittain tammi-, touko- ja syyskuussa
 - suku- ja etunimet, tehtävänimike, koulutus, toimipaikka ja yksikkö, työsuhteen alkamisaika, määräaikaisista työsuhteen päättymisaika, palkkaryhmä
- tieto irtisanotuista, työsuhteen päättymisistä ja lomautetuista tammi-, touko- ja syyskuussa
 - suku- ja etunimet, toimipaikka ja yksikkö
- koko- ja osa-aikaisten toimihenkilöiden lukumäärä sekä puolen vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä kaksi kertaa vuodessa.

Ellei muuta ole erikseen mainittu, tiedot annetaan aina aiemmin ilmoitetun tilanteen muuttuessa.

Pääluottamusmiehelle annettavasta työvoiman käyttöä, ansioita ja työtuntien jakautumista koskevista tiedoista sovitaan liittojen välillä erikseen.

Edellä mainitut tiedot annetaan toimihenkilön antamin valtuuksin, joiksi on katsottava työnantajalle toimitettu jäsenmaksun perintasopimus tai vastaava.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Neuvoteltavista asioista on annettava riittävät tiedot luottamusmiehille ennen neuvottelujen aloittamista niin, että luottamusmiehillä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin ja käyttää tarvittaessa asiantuntija-apua.

Luottamusmiehille on annettava kirjallisesti tieto aiottujen toimenpiteiden taloudellisista perusteista, muista vaikuttavista seikoista sekä alustava arvio mahdollisista henkilöstövaikutuksista.

6 §

Työstä vapautus ja säilytystilat

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävä vapautus työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. edustettavien toimihenkilöiden ja työpisteiden lukumäärä, toimipaikan sijainti ja toiminnan luonne sekä luottamusmiestehtävien vaikutus muihin tehtäviin. Luottamusmiestehtävän hoitaminen ei aiheuta ansionmenetystä. Luottamusmiehen tehtävien hoitaminen ja siihen tarvittava ajankäyttö otetaan huomioon henkilökohtaisten tulostavoitteiden asettamisessa ja saavutettujen tulosten arvioinnissa.

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.

Pääluottamusmiehen työstä vapautuksesta on yllä olevan lisäksi sovittu seuraavaa:

Pääluottamusmiehen ajankäyttö voi olla enintään 25 % toimihenkilön vuosityöajasta huomioiden kuitenkin mahdolliset poikkeamat.

Jytyn pääluottamusmiehen ensimmäisellä varaluottamusmiehellä on tarvittaessa oikeus saada riittävä työstä vapautus tukeakseen pääluottamusmiestä tämän tehtävän hoitamisessa.

7 §

Luottamusmieskorvaukset

Pääluottamusmiesten korvaukset ovat 1.8.2025 alkaen 286 euroa/kk (Jyty ja Loimu) ja 400 euroa/kk (METO).

Luottamusmieskorvauksen suuruus määräytyy seuraavasti:

Toimihenkilöiden lukumäärä	1.8.2025 alkaen €/kk	1.7.2026 alkaen €/kk	1.7.2027 alkaen €/kk
5 - 24	126	130	134
25 - 50	155	160	164
51 - 100	188	194	199
101 -	218	225	231

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien vuoksi, matkakorvaukset maksetaan kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

8 § Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmies ja varaluottamusmies voivat osallistua sellaiseen sopijaosapuolten välillä sovittuun koulutukseen, joka on omiaan lisäämään luottamusmiehen pätevyyttä luottamusmiestehtävien hoidossa. Jos luottamusmieskoulutus järjestetään työnantajan kanssa yhteisenä koulutuksena, matkakustannukset maksetaan matkustussäännön mukaisesti.

Pääluottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen pääluottamusmies ja työnantaja selvittävät yhdessä, edellyttääkö toimihenkilön ammattitaidon ylläpitäminen entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

9 § Neuvottelujärjestys

Jos toimihenkilö haluaa selvitystä palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä, hänen tulee kääntyä esimiehensä puoleen.

Jos asiaa ei saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, asia voidaan siirtää luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Jos asiaa ei saada ratkaistuksi, luottamusmies voi siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä.

Jos työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä ei saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, paikalliset ja liittojen neuvottelut on käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun päättämisen peruste on riitautettu. Jos pääluottamusmies riitauttaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuneen irtisanomisen, liittojen väliset neuvottelut on käytävä irtisanomisan kuluessa.

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen metsäkeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2024

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Sopimuksen tarkoitus ja yhteistoiminnan tavoitteet

Tämän sopimuksen tarkoituksena on edistää Suomen metsäkeskuksen ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön toteutumista.

Työnantajan ja henkilöstön välisellä yhteistoiminnalla lisätään henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnan avulla parannetaan päätöksentekoa yrityksessä, lisätään tuottavuutta ja työn mielekkyyttä ja kehittävyttä sekä parannetaan henkilöstön työsuhteiden pysyvyyttä ja heidän toimeentuloaan. Työsuojelun ja sitä koskevan yhteistoiminnan tavoite on työn ja työolosuhteiden turvallisuuden, terveellisyyden ja henkisen hyvinvoinnin kehittäminen.

Tämän sopimuksen soveltamispiirissä oleva työnantaja soveltaa yhteistoimintalakia (1333/2021), joka ei ole tämän sopimuksen osa. Tämä sopimus on lakia täydentävä.

2 § Yhteistoimintaneuvottelukunta

Suomen metsäkeskuksen ja henkilöstöryhmien väliseksi toimielimeksi perustetaan yhteistoimintaneuvottelukunta (jäljempänä neuvottelukunta).

Neuvottelukunnan jäseninä toimivat kunkin henkilöstöryhmän pääluottamusmies tai luottamusmies tai jos sellaista ei ole, muu henkilöstöryhmän valitsema edustaja. Neuvottelukunnassa on enintään kaksi työnantajan edustajaa ja enintään neljä henkilöstöryhmän edustajaa siten, että edustavin henkilöstöryhmä voi valita kaksi edustajaa.

Työsuojeluvaltuutetulla ja työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua neuvottelukunnan kokouksiin. Työsuojelutoimikunnan työsuojeluvaltuutetut nimeävät keskuudestaan kokouksiin osallistuvan työsuojeluvaltuutetun.

3 § Neuvottelukunnan jäsenten toimikausi

Neuvottelukunnan työnantajaedustajat valitaan neljäksi vuodeksi. Henkilöstöryhmiä edustavien jäsenten toimikausi on sama kuin luottamusmiehen toimikausi, ellei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole toisin sovittu.

Jos neuvottelukunnan jäsenen asema henkilöstön edustajana lakkaa kesken neuvottelukunnan toimikauden, lakkaa myös hänen jäsenyytensä neuvottelukunnassa. Asianomaisen henkilöstöryhmän edustajat valitsevat neuvottelukuntaan jäljellä olevaksi toimikaudeksi uuden jäsenen.

4 § Järjestäytyminen ja kokoukset

Ellei työnantajan ja asianomaisten henkilöstön edustajien kesken muuta sovita, noudatetaan neuvottelukunnan järjestäytymisen ja kokoontumisen osalta jäljempänä olevia menettelytapoja.

- Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan kalenterivuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joista toinen edustaa työnantajaa ja toinen

henkilöstöä. Neuvottelukunta valitsee itselleen tarvittaessa sihteerin, jonka ei tarvitse olla neuvottelukunnan jäsen.

- Työnantajan on kutsuttava neuvottelukunta koolle tarvittaessa ja vähintään kahdesti vuodessa. Työnantajan tulee kutsua kokous koolle myös erikseen ilmoitettua yhteistoimintalaissa tarkoitettua neuvottelukunnan toimivaltaan kuuluvaa asiaa varten, mikäli yksikin henkilöstöryhmistä sitä vaatii.
- Neuvottelukunta voi asioiden valmistelemiseksi perustaa erikseen sovittuja asioita tai asiaryhmiä varten työjaostoja. Neuvottelukunta voi myös siirtää määrätyn asian tai asiaryhmän käsittelyn yksinomaan työjaostoon, jos neuvottelukunta on asiasta yksimielinen.
- Neuvottelukunnan kokouskutsuaika on vähintään seitsemän kalenteripäivää, jollei toisin sovita. Neuvottelukunnan materiaali ja esityslista tulee olla neuvottelijoilla 3 vrk etukäteen.

Neuvottelukunnan kokouksista laaditaan pöytäkirja, joka tarkistetaan kokouksen päätämällä tavalla.

5 § Alueellinen yhteistoiminta henkilöstöä koskevissa asioissa

Sopijaosapuolet korostavat hyvää alueellista yhteistyötä.

6 § Vapautus työstä ja kustannusten korvaukset

Neuvottelukunnan jäsenille annetaan kokoukseen liittyen tarpeellinen vapautus työstä ja korvataan mahdollinen ansionmenetys. Työnantaja korvaa matkakustannukset kulloinkin voimassa olevan matkustussäännön mukaisesti.

7 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen metsäkeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

SOPIMUS TYÖSUOJELUSTA

1 § Työsuojelutoimikunta

Suomen metsäkeskuksen työsuojelun yhteistoimintaelimenä toimii työsuojelutoimikunta.

2 § Kokoonpano

Suomen metsäkeskuksen paikallisesti sovittaville kolmelle maantieteelliselle alueelle valitaan kullekin työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työnantaja nimeää kaksi työsuojelusta vastaavaa henkilöä. Tarpeen mukaan työpaikalle voidaan valita työsuojeluasiamies. Tästä sovitaan paikallisesti.

Metsäkeskuksen työsuojelutoimikunnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja toinen työnantajan edustaja. Toimihenkilöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut. Mikäli kaikista tämän sopimuksen allekirjoittaneista henkilöstöryhmistä ei ole toimikuntaan työsuojeluvaaleilla tullut valituksi edustajaa, voivat he kukin valita yhden edustajan työsuojelutoimikuntaan.

3 § Jäsenten toimikausi

Työsuojelutoimikunnan työnantajaedustajat ja työsuojeluvaltuutetut valitaan neljäksi vuodeksi. Henkilöstöryhmiä edustavien jäsenten toimikausi on sama kuin luottamusmiehen toimikausi, ellei työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ole toisin sovittu.

Jos toimikunnan jäsenen asema henkilöstön edustajana lakkaa kesken toimikunnan toimikauden, lakkaa myös hänen jäsenyytensä toimikunnassa. Asianomaisen henkilöstöryhmän edustajat valitsevat neuvottelukuntaan jäljellä olevaksi toimikaudeksi hänen tilalleen uuden jäsenen.

4 § Työsuojelutoimikunnan tehtävät ja käsiteltävät asiat

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006) säädetyn lisäksi työsuojelutoimikunnalle kuuluvat seuraavat tehtävät:

1. Laatia vuosittain toimintasuunnitelma kustannusarvioineen.
2. Käsitellä työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavia työpaikan muutos- ja uudistussuunnitelmia sekä tehdä työsuojelutoimintaa koskevia esityksiä ja aloitteita.
3. Käsitellä työn turvallisuudenteen ja terveellisyydenteen liittyviä menettelytapoja perehdytyksessä uusille työntekijöille sekä arvioida työnopastuksen tarvetta työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta uutta tekniikkaa käyttöön otettaessa tai töiden muutoin muuttuessa.
4. Käsitellä työkykyä edistävän toiminnan järjestämistä.
5. Käsitellä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa päihdevalistusta sekä hoitonohejausta.
6. Käsitellä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja seurata työterveyshuollon toimintaa ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia.

7. Käsitellä työsuojelutiedottamista.
8. Käsitellä vuosittain työsuojelukoulutuksen tarve ja laatia ehdotus koulutussuunnitelmaksi.

5 § Vapautus työstä ja kustannusten korvaukset

Toimikunnan jäsenille annetaan kokoukseen liittyen tarpeellinen vapautus työstä ja korvataan mahdollinen ansionmenetys. Työsuojeluvaltuutetuille ja toimikunnan jäsenille järjestetään mahdollisuus työajalla ja työnantajan kustannuksella liikkua toimialueensa työskentelypaikoilla työsuojelutehtäviensä hoitamista varten. Matkakustannukset korvataan matkustussäännön mukaisesti.

6 § Työsuojeluvaltuutetuista

Tämän sopimuksen mukaisesti työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen määrä ja asema on sidottu Suomen metsäkeskuksen paikallisesti sovittaviin maantieteellisiin alueisiin. Maantieteellisten alueiden määrän muuttuessa työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen määrä muuttuu samassa suhteessa. Muutos toteutetaan valtuutettujen toimikausien loputtua siten, että uusia valtuutettuja valitaan uutta maantieteellisten alueiden määrää vastaava määrä.

7 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen metsäkeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Ammattiyhdistyskoulutus

1. Koulutuksista sopiminen

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

Työsuojelukoulutus pyritään suuntaamaan erityisesti työsuojeluvaltuutetuille.

2. 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 ajalta. Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osallistujan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Luottamusmiesten lisäksi ansionmenetys korvataan myös rekisteröityjen liiton alayhdistyksen tai työpaikkaosastojen puheenjohtajille, jos he työskentelevät Suomen metsäkeskuksessa, 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 edellyttämä koulutus sovitaan paikallisesti. Koulutukseen osallistuminen korvataan kuten 1 §:n mukainen koulutus.

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

4 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 1 §:ssä mainittuun ay-koulutustilaisuuteen ei aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuisuuksien vähenemistä.

5 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa kuten Suomen metsäkeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

MATKUSTUSSÄÄNTÖ

1 § Soveltamisala

Tämän matkustussäännön soveltamisala on vastaava kuin Suomen metsäkeskusta koskevan työehtosopimuksen soveltamisala.

2 § Työmatka

Toimihenkilölle korvataan työmatkasta aiheutuneita kustannuksia tämän matkustussäännön mukaan.

Työmatka on matka, jonka toimihenkilö tekee työnantajan määräyksestä tehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle. Työmatkana ei pidetä matkaa toimihenkilön asunnosta työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan toimihenkilön kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee.

Työmatka alkaa joko toimihenkilön asunnosta tai työpaikalta ja päättyy sinne, kumpaan näistä hän ensimmäiseksi palaa.

Työmatkan ei katsota vielä päättyneen, kun toimihenkilö poikkeaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

Matkavuorokaudella tarkoitetaan enintään 24 tunnin pituista ajanjaksoa, joka alkaa ja päättyy kuten yllä kohdassa 4. on todettu.

Työmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin on mahdollista ottaen huomioon toimihenkilön tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen.

3 § Matkaliput ja muut välittömät maksut

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 pysäköintimaksuja.

Lentokentällä tai hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä pysäköintimaksu korvataan tositteen mukaan, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin työmatkaa kohden.

Jos toimihenkilö on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan suoritettu määrä.

Junamatkasta korvataan maksu peruslipun paikasta, jos muusta ei ole sovittu.

4 § Oman ajoneuvon käyttö

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

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 asuntoon vai työpaikkaan.

Osapäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.

Jos työmatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, maksetaan toimihenkilölle uusi osapäiväraha. Jos ylitys on yli kuusi tuntia, maksetaan uusi kokopäiväraha.

Kokopäivärahan ja osapäivärahan suuruus määräytyy verohallinnon vuosittain päättämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

Työhyvinvointipäivältä ei makseta päivärahaa.

6 § Ulkomaan päivärahat

Ulkomaille tehdyn työmatkan matkavuorokausilta suoritettavat päivärahat määräytyvät verohallinnon vuosittain päättämien verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteiden ja määrien mukaan.

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 lähdetessä ensiksi saapuu.

Jos työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, toimihenkilöllä on oikeus matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla 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.

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

7 § Päivärahan alentaminen

Jos toimihenkilö jonakin matkavuorokautena saa työnantajan kustantaman tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, maksetaan osapäiväraha tältä osin 50 %:lla

alennettuna. Vastaavasti alennetaan kokopäivärahaa, jos työnantaja on järjestänyt kaksi päivittäistä ruokailua.

8 § Ateriakorvaus

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 ja yömatkaraha

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

Majoittumiskorvauksen sijasta toimihenkilölle suoritetaan yömatkaraha, 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. Yömatkarahan suuruus määräytyy verohallinnon vuosittain päättämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

10 § Ennakko

Toimihenkilöllä on oikeus saada arvioitujen matkakustannusten määrä ennakkona.

11 § Laskutus

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

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 metsäkeskusta koskeva työehtosopimus.

Helsingissä 24.4.2025

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Ammattiliitto Jyty ry

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

METO – Metsäalan Asiantuntijat ry



Palvelualojen työnantajat PALTA ry

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



METO – Metsäalan Asiantuntijat
ry

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



Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry

Mikonkatu 8 A, 8.kerros, 00100 Helsinki
Puh. 09 6226850
www.loimu.fi



Ammattiliitto Jyty ry

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

JÄLKIPAINOS KIELLETÄÄN.

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 55 pages before this page
Dokumentet inneholder 55 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 55 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 55 sider før denne side

Detta dokument innehåller 55 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 56 pages before this page
Dokumentet inneholder 56 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 56 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 56 sider før denne side

Detta dokument innehåller 56 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