

METSÄKONEALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 §

SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

- 1.1 Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan Koneyrittäjien liiton ja sen jäsenyhdistysten jäsenyritysten ja näiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin metsäkonealan töissä.
- 1.2 Tässä työehtosopimuksessa luetaan metsäkonealan töiksi seuraavat työt:
- 1)
 - **puun korjuu, puuenergian talteenotto ja puun** käsittely muualla kuin teollisuuslaitosten yhteydessä
 - puutavaran ja hakkeen purkaus, kuljetus, kuormaus sekä muu käsittely teollisuuslaitoksissa, varastoilla, satamissa tai hake- ja puutavaraterminaaleissa
 - metsäojien kaivuu ja kunnossapito
 - metsäteiden rakentaminen ja kunnossapito
 - metsänviljely ja maan muokkaus sekä kasvinsuojelu- ja torjunta-aineiden sekä lannoitteiden levitys
 - **puun haketus ja murskaus**
 - metsurityöt em. jäsenyrityksissä
 - kausi- tai tilapäisluontoisesti suoritettavat muut työt
 - 2) 1-kohdan töissä käytettävän kaluston asennus-, huolto- ja korjaustyöt sekä mainitun kaluston siirtokuljetukset
 - 3) työntekijöiden, jotka pääasiassa suorittavat edellä määriteltyä metsäkonealan työtä tai muuta metsätyötä tai näitä palvelevaa suunnittelu- tai avustavaa työtä, suorittamat työt.
- 1.3 Sopijapuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä.
- 1.4 Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan sopijaosapuolten välistä :
- | | |
|---|---|
| 1 | Luottamusmiessopimusta |
| 2 | Venäjän alueella suoritettavia metsäkonealan töitä koskevaa pöytäkirjaa |
| 3 | Pöytäkirjaa työajoista puutavaraterminaaleissa |
| 4 | Metsäkonealan yhteistoimintasopimus |

2 §

TYÖSUHDE JA JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään amma-

tillisiin järjestöihin.

3 § TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN JA PÄÄTTYMINEN

Työsopimuksen tekeminen

- 3.1 Työnantajalla on oikeus ottaa työhön, erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työsopimus tehdään suullisesti tai kirjallisesti joko määräajaksi, määrättyä työtä varten tai toistaiseksi jatkumaan tarkoitetuksi. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö työnantajan aloitteesta edellyttää perusteltua syytä. Milloin työsopimus tehdään suullisesti on riittävän selkeästi todettava, onko sopimus määräaikainen, määrättyä työtä varten vai toistaiseksi jatkumaan tarkoitettu. Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäiseen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Koeajan pituus on enintään neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla kuitenkin enintään puolet työsopimuksen kestosta. Työnantajan on ilmoitettava koeaikamääräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Työsopimuksen päättyminen

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

Toistaiseksi jatkumaan tarkoitettujen työsopimuksen irtisanomisajat ovat työnantajan irtisanoessa seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään yhden vuoden	2 viikkoa
yli yhden vuoden, mutta enintään 5 vuotta	1 kuukautta
yli 5 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta	4 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisaika on yksi kuukausi, kun työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta. Alle 5 vuoden työsuhteessa irtisanomisaika on kaksi viikkoa.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotulla työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Täydellä palkalla tarkoitetaan **henkilökohtaista aikapalkkaa** työssä oltaessa.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä. Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Työntekijää ei voida irtisanoa työsopimuslain 7 luvun 2 § 2 todetuilla (sairaus, osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän vakaumus tai turvautuminen oikeusturvakeinoihin) perusteilla.

Muutoinkin työsopimuksen päättämisessä noudatetaan sen perusteiden ja menettelytapojen osalta työsopimuslain määräyksiä.

Lomautus

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

Työn suorittamisen estyessä pakkasen takia työnantaja voi lomauttaa työntekijän ilman edellä sanottua ilmoitusaikaa. Noudatettava pakkasraja tulee määritellä etukäteen.

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

Mikäli lomautuksen kestäessä työnantaja voi tarjota työntekijälle lyhytaikaisesti työtä, työnantaja voi keskeyttää lomautuksen kahden päivän ilmoitusajalla. Lomautus jatkuu tällaisen työn päätyttyä ilman uutta lomautusilmoitusta. Ellei työntekijä lomautuksen kestäessä ottamansa satunnaisen työn tai muun pätevän esteen takia voi ottaa vastaan tarjottua lyhytaikaista työtä, tulee hänen ilmoittaa esteestä välittömästi. Tällöin lomautus voi jatkua keskeytyksettä.

Lyhytaikaisena on pidettävä enintään kaksi viikkoa kestävä työtä.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa, mistä työnantaja saa vähentää työntekijän hyväkseen saaman kahden viikon lomautusilmoitusajan palkan.

Muutoin lomautuksen perusteiden sekä menettelytapojen osalta noudatetaan työsopimuslain määräyksiä.

Työvoiman vähentämjärjestys

- 3.4 Muusta kuin työntekijöistä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että näiden lisäksi otetaan huomioon työntekijän työsuhteen kestoaja ja huoltovelvollisuuden määrä. Viimeksi irtisanottaviin tai lomautettaviin ammattityöntekijöihin luetaan myös työntekijät, jotka käyttävät tai kuljettavat työkoneita, jotka työnantaja viimeksi voi pitää työllistettynä.

4 § TYÖAIKA

- 4.1 Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä: Työaikamääräyksistä on Koneyrittäjien liiton jäsenyritysten osalta sovittu erilliset läänikohtaiset työaikapöytäkirjat, jotka eivät ole osa tätä valtakunnallista työehtosopimusta.

Työaika alkaa erityisellä työtekemispaikalla. Mikäli työntekijä työmatkaansa liittyen suorittaa työmaan huoltoon, koneiden korjaamiseen tai siirtoon liittyvää kuljetusta tai muita tehtäviä, joita ei voida katsoa tavanomaiseen työmatkaan liittyviksi, luetaan näihin käytetty aika työaikaan. Työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei paikallisesti muuta sovita.

- 4.2 Säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävältä 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikottaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Samana työpäivänä tehdyn kahdeksan viikottaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.
- Ylityötä saa teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa ja lisäylityötä työaikalain mukaisesti paikallisesti sopien enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.
- 4.3 Kun on sovittu työskentelystä sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä työntekijöille lain mukaan kuuluvina vapaapäivinä, maksetaan näinä päivinä tehdyiltä työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
- 4.4 Suoritepalkkaisissa töissä ylityö- ja 4.3 kohdan mukaiset korotukset lasketaan sen palkanmaksukauden keskituntiansiosta, jonka aikana kyseinen työ on tehty.
- 4.5 Työviikko alkaa maanantaina kello 06.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Viikottainen keskeytymätön vapaa-aika on 35 tuntia viikossa, mikä on pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen ja mistä voidaan poiketa työaikalaissa määritellyin tavoin.
- 4.6 Vuorotyössä vuorot vaihtuvat viikottain. Vuorojen vaihtumisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin, mikäli se töiden järjestelyjen tai työma-olosuhteiden kannalta on tarkoituksenomaista.
- 4.7 Varsinaisen työajan, työhöntulojärjestyksen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja tämän työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.
- Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Muista tauoista voidaan sopia paikallisesti.
- Säännöllisen vuorokausilevon on oltava vähintään kahdeksan tuntia jaksotyössä ja 11 tuntia muutoin, mistä voidaan poiketa vain työaikalaissa mainituissa tapauksissa ja mainituin määrin.
- 4.8 Muutoin noudatetaan työaikalakia (605/96).
- 4.9 Työnantajan tulee kertoa työntekijälle noudatettavana oleva työaikajärjestely ja sen keskeinen sisältö kuten työajan tasoittumisjakson pituus ja palkanmaksu.

5 §

VUOTUISEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

- 5.1 Työntekijä ansaitsee vapaata kahdeksan (8) tuntia jokaista tehtyä 18 työpäivää kohti, kuitenkin enintään 12 vapaapäivää kalenterivuodessa.

Näitä vapaapäiviä koskevia määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Tehdyiksi työpäiviksi luetaan niiden lisäksi ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat osallistumisesta Puu- ja erityisalojen liiton liittovaltuuston tai hallituksen kokouksiin sekä metsäkonealan tes-neuvottelukunnan ja sen asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

- 5.2 Työnantaja antaa 5.1-kohdan mukaan kertyneet vapaapäivät ilmoitettuaan siitä vähintään viikon etukäteen, elleivät työnantaja ja työntekijä ole vapaapäivien ajankohdasta tai pitämisestä muuta sopineet. Kerrallaan vapaata annetaan vähintään yksi päivä.

Vapaapäivät annetaan viimeistään niiden kertymävuotta seuraavan kalenterivuoden toukokuun loppuun mennessä, minkä jälkeen pitämätön vapaa mitätöityy.

- 5.3 Ansaitut vapaapäivät maksetaan kunkin ansaitun vapaapäivän osalta seuraavan normaalin palkanmaksun yhteydessä siitä riippumatta, milloin vapaapäivä pidetään. Palkka lasketaan henkilökohtaisen aikapalkan mukaan.

Paikallisesti sopien ansionmenetyks voidaan korvata maksamalla annetulta vapaapäivältä kahdeksan tunnin henkilökohtaisen aikapalkan mukainen palkka sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Jos 5.2-kohdan mukaisesti työntekijälle annettujen vapaapäivien määrä ylittää 5.1-kohdan mukaan kertyneiden vapaapäivien määrän, vähennetään ylitys seuraavana kalenterivuonna kertyvien vapaapäivien määrästä tai, jos niin sovitaan, vähennetään ylitystä vastaavien vapaapäivien palkka seuraavan palkanmaksukauden tilistä.

Työsuhteen päättyessä työnantaja pidättää työntekijän lopputilistä palkan tämän pykälän tarkoittamilta liikaa annetuilta vapaapäiviltä.

- 5.4 Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä ei ole ollut työssä tämän pykälän mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

6 § PALKAT

Metsäkonealan peruspalkat määräytyvät työn vaativuuden ja työntekijän ammattikokemuksen perusteella. Korotettuun työkohtaiseen peruspalkkaan oikeuttavaan ammattikokemukseen lasketaan täydet työskentelykuukaudet tehtävänä olevassa työssä, mihin ei lasketa A-ryhmässä työskentelyä. Toisen työnantajan palveluksessaolon huomioimiseksi työntekijän tulee esittää siitä hyväksyttävä selvitys työsuhteen alkaessa, jotta se voidaan ottaa huomioon.

6.1

Työkohtaiset peruspalkat ammattikokemus huomioiden 1.3.2011 lukien

Palkkaryhmät		Ammattikokemus			
		yli 2 vuotta	yli 5 v	yli 8 v	
A	Oppisopimuskoulutuksessa olevat, ammattiin opiskelevat ja työhön harjaantuvat työntekijät	9,04 €/h			
I	Työt, jotka eivät edellytä ammatillista koulutusta ja joissa työ on vastuultaan ja kuormituksiltaan normaalia. Palkkaryhmään I kuuluu esimerkiksi varastointialueella tapahtuva puutavaran lastaus, lumenauraus ja muu teiden kunnossapito, jossa työt ovat hyvin samansisältöisinä	10,17 €/h	10,58 €/h	11,19 €/h	11,90 €/h

toistuvia.

II	Työt, jotka edellyttävät ammatillista koulutusta tai pitkäköö työkokemusta tästä työstä. Työ on luonteeltaan itsenäistä ja vastuullista. Palkkaryhmään II kuuluu esimerkiksi metsäkuljetus, puuenergian korjuu, kaivinkonetyöt, haketus, koneellinen istutus ja taimikonhoito sekä miestyönä tehtävä hakkuu- ja metsänhoitotyöt. Työt ovat tyypillisesti sellaisia, jotka edellyttävät yksintyöskentelyä ja itsenäisten ratkaisujen tekoa sekä vastuuta niistä.	11,30 €/h	11,75 €/h	12,43 €/h	13,22 €/h
III	Työt, jotka vaativat erityisen pitkän oppimisajan sekä sisältävät erittäin suuren vastuun. Työn kuormittavuus on suurta. Palkkaryhmään III kuuluu esimerkiksi hakkuukonetyö, metsäkoneiden erityisammattitaitoa vaativat asennustyöt sekä työt, joissa edellytetään yhdistelmäajoneuvon ajokorttia. Työt ovat tyypillisesti sellaisia, jotka edellyttävät yksintyöskentelyä ja monipuolisten ratkaisujen itsenäistä tekemistä sekä vastuuta niistä.	12,15 €/h	12,64 €/h	13,36 €/h	14,22 €/h

Ammattiin opiskelevat ja työhön harjaantuvat työntekijät

Palkkaryhmään A kuuluvat :

1) oppisopimuskoulutuksessa olevat ja ammattiin opiskelevat
Oppisopimuskoulutuksessa olevat ja ammattiin opiskelevat voivat olla A palkkaryhmässä enintään vuoden, minkä jälkeen he kuuluvat palkkaryhmään I enintään vuoden. **Muutoin palkka määräytyy tehtävänä olevan työn vaatavuusryhmän mukaisesti.**

sekä

2) työntekijät, joilla on alle vuoden työkokemus tehtävänä olevasta työstä. Työntekijä voi kuulua palkkaryhmään A enintään vuoden ajan, mistä vähennetään puolet koulutuksen yhteydessä koneyrityksessä suoritetusta työssäoppimisjaksosta, kuitenkin enintään kaksi kuukautta.

Ammattitutkintoraha

Kun työntekijä työsuhteensa aikana suorittaa metsäkonealan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, ja toimittaa työnantajalle siitä todistuksen, maksaa työnantaja hänelle kertakorvauksena ammattitutkinnosta 250 euron suuruisen ja erikoisammattitutkinnosta 350 euron suuruisen ammattitutkintorahan.

6.2

Henkilökohtainen aikapalkka

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka on hänen 6.1 kohdan mukainen perustuntipalkka ammattikokemus huomioiden. Mikäli työntekijän säännöllisen

työajan käytännön tuntipalkka on tätä korkeampi sovelletaan kuitenkin tätä korkeampaa vaihtoehtoa.

Siirtyminen tehtävästä toiseen

Työntekijän työkohtainen peruspalkka määräytyy kulloinkin tehtävän työn vaativuuden mukaisesti.

Mikäli työntekijä siirretään aikapalkkaisessa työssä muutoin kuin tilapäisesti toiseen työhön, määritetään hänen henkilökohtainen aikapalkkansa tässä työssä. Alle 4 viikon siirto katsotaan tilapäiseksi.

6.3

Kannustepalkkio

Työssä voidaan sopia henkilökohtaisen aikapalkan lisäksi maksettavasta kannustepalkkiosta, jonka suuruus määräytyy esimerkiksi tehdyn työsuorituksen määrän ja/tai laadun saavutetun kustannussäästön tai muun paikallisesti sovitun tekijän perusteella. Työntekijän näin muodostuvan kokonaispalkan tulee ylittää työntekijän henkilökohtainen aikapalkka kalenterikuukausittain tarkasteltuna. Kannustepalkkio voidaan maksaa palkanmaksukausittain tai muutoin sovittuina ajankohtina. Kannustepalkkiota ei oteta huomioon työehtosopimuksen 8.6 kohdan mukaisen keskituntiansion laskennassa.

6.4

Suoritepalkat

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn tekemisestä suoritepalkalla. Suoritepalkkauksen käytön tulee olla tehtävänä olevaan työhön ja olosuhteisiin soveltuva sekä perustua tekijöihin, joihin työntekijä voi itse vaikuttaa. Työntekijän suoritepalkan tulee ylittää työntekijän henkilökohtainen aikapalkka kalenterikuukausittain tarkasteltuna. Ellei suoritepalkkauksen käytöstä päästä sopimukseen tai työnantaja taikka työntekijä on irtisanonut siitä tehdyn sopimuksen noudattaen kuukauden irtisanomisaikaa, tehdään työ henkilökohtaisella aikapalkalla.

Työntekijän ja työnantajan on sovittava ennen työn aloittamista työstä maksettava palkka tai palkkaperusteet. Em. tiedot on työntekijän sitä vaatiessa ilmoitettava hänelle kirjallisesti. Huomautukset palkanmaksuperustetta vastaan on tehtävä viipymättä aiheen ilmaantuessa ja viimeistään työtä koskevan tilinmaksun yhteydessä.

Jos suoriteperusteista työtä suorittava työntekijä joutuu työnantajasta johtuvasta syystä keskeyttämään työnsä, järjestetään hänelle keskeytyksen ajaksi muuta työtä, josta hänelle maksetaan joko ko. työn edellyttämä suoritepalkka, mikäli työ suoritetaan suoritetyönä, tai työehtosopimuksen 6 §:ssä määritelty henkilökohtainen aikapalkka kysymykseen tulevine lisineen, mikäli työ suoritetaan aikapalkalla.

7 §

VUOROTYÖLISÄT 1.3.2011 lukien

Iltavuorossa työskentelevälle työntekijälle maksetaan vuorotyölisänä **0,94** euroa jokaiselta iltavuorossa tehdyltä työtunnilta ja yövuorossa vuorotyölisänä **1,86** euroa tunnilta jokaiselta yövuorossa tehdyltä työtunnilta.

8 §

PALKKAN MAKSAMINEN

- 8.1 Palkka maksetaan kahdesti kuukaudessa. Palkanmaksu tapahtuu kuukauden 15. ja viimeinen päivä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia palkan maksamisesta tietyntä palkkapäivänä kerran kuukaudessa tapahtuvaksi.

Käytettäessä jaksotyöaika tavoitteena on tasainen palkanmaksu, mitä koskevat määräykset löytyvät työaikapöytäkirjoista.

Suoritepalkkatyössä palkan on oltava maksettuna viimeistään 9 toimistopäivän kuluessa työn valmistumisesta.

Ylitöiden korotusosat maksetaan jaksotyössä tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Työntekijälle annetaan kirjallinen selvitys hänelle maksetuista palkoista ja korvauksista.

- 8.2 Muistutukset palkanmaksusta on tehtävä välittömästi aiheen ilmaannuttua, kuitenkin viimeistään seuraavaan palkanmaksutapahtumaan mennessä sekä nostetun rahamäärän osalta palkanmaksutilaisuudessa.

- 8.3 Mikäli palkka on työnantajasta johtuvasta syystä työsuhteen kestäessä työntekijän käytettävissä myöhemmin kuin edellä 1. kohdassa on sovittu, maksaa työnantaja työntekijälle korvauksena maksamatta olevalle määrälle viivästysajalta korkolain mukaisen viivästyskoron.

- 8.4 Työntekijän työsuhteen päättyessä lopputili eräänny maksettavaksi työsuhteen päättymistä lähinnä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

- 8.5 Jos edellä mainittua palkanmaksujärjestystä ei voida noudattaa suoritepalkkatyön kestäessä yhtä palkanmaksukautta kauemmin, maksetaan työntekijälle kultakin palkanmaksukaudelta ennakkoa arvioitua työmäärää vastaava määrä. Työn valmistuttua lopputilitys tehdään edellä 1. kohdassa olevaa määräystä noudattaen.

- 8.6 Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansio lasketaan jakamalla työntekijän edellisen kahden palkanmaksukauden tehdyn työajan palkka ilman yli – ja sunnuntaityökorotuksia sekä 6.3 kohdan mukaisia kannustepalkkioita ko. palkanmaksukausiin sisältyvillä tehdyillä työtunneilla. Vaihtoehtoisesti voidaan keskituntiansio laskea kalenterivuositain jakamalla edellisen kalenterivuoden tehdyn työajan palkka ilman yli – ja sunnuntaityökorotuksia sekä 6.3 kohdan mukaisia kannustepalkkioita ko. kalenterivuoden tehdyillä työtunneilla ja lisäämällä näin saatuun mahdollinen työehtosopimuksen mukainen tuntipalkan yleiskorotus.

9 §

MATKAKUSTANNUS- JA TYÖVÄLINEKORVAUS 1.3.2011 lukien

- 9.1 Työnantaja määrittää, miten työmatkat kuljetaan. Työntekijän tulee ilmoittaa

asuinpaikkansa työ sopimusta solmittaessa, mikä paikka on päivittäisten työmatkojen alkamispaikka ja mitä pitemmältä matkalta matkakustannusten korvauksia ei suoriteta asuinpaikan myöhemmin muuttuessa, ellei toisin sovita.

Mikäli työntekijä, jolla ei ole varsinaista työpaikkaa, sovittuaan siitä työnantajan kanssa kulkee työmatkat hallinnassaan olevalla autolla hänelle maksetaan kilometrikorvauksena auton käytöstä **0,44** euroa kilometriltä ja kultakin kyydissä olevalta lisähenkilöltä 0,03 euroa/km.

Mikäli työntekijä suorittaa koneen korjaukseen liittyviä varaosien hankinta- yms. huoltoajoja omalla autollaan, hänelle maksetaan korvauksena tällöin kilometrikorvaus korotettuna 0,02 eurolla/km. Huoltoajoksi katsotaan autoa liikaavien tai kooltaan hankalien koneenosien tai voiteluaineiden kuljetus.

- 9.2** Kun työntekijä sovittuaan siitä työnantajan kanssa yöpyy vakituisen asuinpaikkansa ulkopuolella asianmukaisessa työmaamajoituksessa taikka työmaata varten järjestetyssä asunnossa, maksetaan hänelle ylläpitokorvausta **30,00** euroa/yöpymisvuorokausi.

Ylläpitokorvaus sisältää ateriakorvauksen.

Pöytäkirjamerkintä: Sovittiin, että työehtosopimuksen 9 §:n 3 kohdassa sanotussa asianmukaisessa majoituksessa on lämpö, valaistus ja vesi, makuusija vuodevaatteineen, mahdollisuus ruoan valmistukseen sekä peseytymismahdollisuus saunassa tai suihkussa.

- 9.3** Mikäli työntekijän yhdensuuntainen työmatka hänen vakituiselta asunnoltaan työmaalle on yli 40 kilometriä ja työpäivän pituus matkoineen ylittää 6 tuntia, hänelle maksetaan ateriakorvausta 8,50 euroa päivässä sekä mikäli työntekijän yhdensuuntainen työmatka hänen vakituiselta asunnoltaan työmaalle on yli 75 kilometriä ja työpäivän pituus **ruokailutauot huomioon ottaen ylittää 11 tuntia**, maksetaan korotettuna ateriakorvauksena **15,60** euroa päivässä.
- 9.4** Kun työntekijä käyttää työssään omaa moottori- tai raivaussahaa, suoritetaan tästä työvälinekorvauksena **5,30** euroa käyttötunnilta.

10 §

ARKIPYHÄKORVAUS JA ITSENÄISYYSPÄIVÄ

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden ennen pitkäperjantaita, toista pääsiäispäivää, vapunpäivää, itsenäisyyspäivää tai jouluaattoa, maksetaan arkipyhäkorvauksena henkilökohtaisen aikapalkan mukainen palkka kahdeksalta tunnilta, kuitenkin vain mikäli mainittu arkipyhä muutoin olisi ollut hänen työpäivänsä.

11 §

VUOSILOMA

Oikeus vuosilomaan ja lomapalkka

Työntekijän oikeus vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen määräytyy vuosilomalain (162/2005) mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa 2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde

on lomakautta edeltävän maaliskuun 31. päivään mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Työntekijän vuosilomapalkka on hänen keskimääräinen päiväpalkkansa kerrottuna lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella. Työntekijän keskimääräinen päiväpalkka on hänen lomanmääräytymisvuoden tai edellisen kalenterivuoden keskituntiansionsa mukainen palkka kahdeksalta tunnilta.

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

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Lomaltapaluuraha

Vuosilomalain mukaiselta vuosilomalta työhön palanneelle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana puolet hänen lomapalkastaan työhönpaluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli lomautus alkaa tai jatkuu välittömästi vuosiloman päättyttyä, lomaltapaluuraha maksetaan työntekijälle lomautuksen päättyessä välittömästi tapahtunutta työhön palaamista seuraavan ensimmäisen palkanmaksun

yhteydessä.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella.

Muutoin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

Osa-aikaeläkkeellä olevien osalta vuosilomapalkkaetuudet määräytyvät siinä suhteessa, kun työsuhteessa sovittu säännöllinen työaika on kokoaikaisen työn säännölliseen työaikaan.

12 §

RESERVIN KERTAUSHARJOITUKSET SEKÄ VÄESTÖNSUOJELUKOULUTUS

- 12.1 Reservin kertausharjoituksiin sekä väestönsuojelulain mukaan koulutettavaksi kutsutuille työntekijöille työnantaja maksaa henkilökohtaisen aikapalkan mukaisen palkan kertausharjoituksiin tai väestönsuojelukoulutukseen käytetyltä päivältä, joka muuten olisi ollut työntekijän työpäivä.
- 12.2 Palkan maksamisen edellytyksenä on, että
- työntekijä on ollut vähintään yhden kuukauden työsuhteessa ko. työnantajaan ennen kertausharjoituksen tai väestönsuojelukurssin alkamista,
 - työntekijä ilmoittaa työnantajalleen hyvissä ajoin heti kutsun saatuaan kertausharjoituksiin lähdöstään,
 - työntekijä palaa kertausharjoitusten jälkeen entiseen työpaikkaansa.
- 12.3 Työnantaja voi vähentää edellä 1 kohdassa mainitusta, työntekijälle maksettavasta palkasta valtion maksaman reserviläispalkan.
- 12.4 Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen, työnantaja maksaa hänelle henkilökohtaisen aikapalkan mukaisen palkan kutsuntapäivältä, joka muuten olisi ollut työntekijän työpäivä.

13 §

HENKILÖKOHTAISET MERKKIPÄIVÄT JA LÄHIOMAISEN HAUTAJAISET

Työntekijälle myönnetään vapaapäivä hänen avioliittoon vihkimispäivänään, lähiomaisen hautajaispäivänä sekä työntekijän täyttäessä 50 tai 60 vuotta, milloin em. päivä sattuu hänen työpäiväkseen. Edellä mainitulta päivältä maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukainen palkka.

Lähiomaisena pidetään työntekijän puolisoa, lasta ja ottolasta, vanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

14 §

TAPATURMA- JA SAIRAUSTAPAUKSET

14.1

Ensiapu

Tapaturma- ja sairaustapauksesta on niin pian kuin se on mahdollista tehtävä ilmoitus työnantajalle.

Puunkorjuutyömaalla on oltava asianmukainen ensiapuvalmius. Lisäksi työntekijällä on moottorisahatyössä oltava mukanaan tarpeellinen ensisidepakkaus.

Työnantajan on varmistettava, että työntekijällä on riittävä ensiaputaito ja tiedot avunsaantimahdollisuuksista onnettomuus- ja sairaustapauksissa.

Kun puunkorjuutyötä tehdään syrjäisissä olosuhteissa, on erityisesti huolehdittava siitä, että ensiapu- ja hoitopaikalle on asianmukainen kuljetusmahdollisuus. Tällaisen ensiavun ja kuljetuksen kustantaa työnantaja. Milloin kuljetus joudutaan järjestämään työnantajan voimatta todeta sen tarpeellisuutta, tulee työntekijän työnantajan sitä vaatiessa kuljetuskorvauksen saadakseen esittää asianmukainen lääkärintodistus sairaudestaan. Tällaisen lääkärintodistuksen hankinnasta aiheutuvat lääkärinkulut suorittaa työnantaja.

14.2

Sairausajan palkanmaksu

Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden, työkyvyttömyysajalta sairausajan palkkaa seuraavin edellytyksin alla mainituilta työsuhteen yhdenjaksoisesta kestosta riippuvilta ajanjaksoilta:

Työsuhteen kesto	Ajanjakson pituus
vähintään 1 kuukausi	28 päivää
vähintään 3 vuotta	35 päivää
vähintään 7 vuotta	42 päivää
vähintään 10 vuotta	56 päivää

Sairausajan palkan maksaminen edellyttää työntekijän viivyttelämättä työnantajalle toimittamaa ja työnantajan hyväksymää selvitystä sairaudesta tai tapaturmasta, joka estää työntekijän työnteon.

Sairausajan palkkaa maksetaan yllämainittuihin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä. Sairausajan palkkaa maksetaan toisen sairauspäivän alusta tai, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta ensimmäisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu niin kauan, että sairausvakuutuslain mukainen oikeus sairauspäivärahaan on alkanut, maksetaan sairausajan palkka myös ensimmäiseltä sairauspäivältä.

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Milloin työntekijän työsuhde työkyvyttömyyden alkaessa on kestänyt vähemmän kuin kuukauden, maksaa työnantaja hänelle 50% edellä määritellystä sairausajan

palkasta niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sitä seuraavien yhdeksän arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä, lukuunottamatta ajanjakson ensimmäistä työpäivää, joka on työntekijän omavastuupäivä.

- 14.3 Milloin työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia korvausta ansion menetyksestä sairausvakuutuslain, tapaturmavakuutuslain, **työntekijän eläkelain** tai liikennevakuutuslain nojalla, vähennetään korvaus samalta ajalta maksettavasta sairausajan palkasta. Jos palkka on jo maksettu, työnantajalla on oikeus saada ja nostaa palautuksena enintään maksettua palkkaa vastaava osa samalta ajalta saadusta korvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopijapuolet toteavat 14 §:n 3- kohdan osalta meneteltäväksi siten, että työnantaja maksaa työntekijälle hänelle kuuluvan täyden sairausajan palkan ja perii sitten itselleen työntekijän antaman valtakirjan nojalla tälle 3 kohdan mukaan mahdolliset tulevat muut korvaukset.

Mikäli korvaus työntekijästä johtuvasta syystä evätään tai maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan palkasta se, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

- 14.4 Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai vamman tahallisesti tai aiheuttanut sen rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla tuottamuksella.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

- 14.5 Työntekijän sairausajan palkka on samansuuruinen kuin hänen säännöllisen työajan palkkansa työssä oltaessa.

Suoritepalkalla työskentelevien osalta sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

14.6

Lääkärintarkastukset

Työterveydenhuoltolain (1383/2001) 3 luvun 12 § 1 momentin 2-kohdan mukaisiin työhöntulo- ja määräaikaistarkastuksiin sekä niistä johtuviin lääkärin määräämiin, työssä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöistä johtuviin valtioneuvoston asetuksen (1485/2001) 4 §:n mukaisiin lisätarkastuksiin työaikana osallistuvalla työntekijälle maksetaan menetetyltä työajalta ansionmenetyksien korvaus kuten sairausajan palkka.

Työhöntulotarkastuksen tapahtuessa ennen työsuhteen alkamista suoritetaan ansionmenetyksien korvaus tarkastuspäivältä työkohtaisen peruspalkan mukainen palkka.

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

14.7

Alle 10 vuotiaan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että äidin tai isän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuvan puolison lapsiin.

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Sopijapuolet suosittelivat, että tämän kohdan mukaisessa työstä poissaolon järjestelyssä otetaan huomioon metsäkonealan työntekijän työstä poissaolon mahdollisesti tuotannolle aiheuttamat haittavaikutukset. Tämä koskee erityisesti työntekijää, joka toimii metsäkoneen ainoana käyttäjänä.

14.8

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen (1315/89) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23d §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintä: Osapuolet ovat laatineet yhteisen tapaturma- ja sairaustapauksia käsittelevän soveltamisohjeen.

14.9

Perhevapaat

Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen isyysvapaata, maksetaan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n tarkoittamalta isyysvapaan ajalta henkilökohtainen aikapalkka enintään kuuden päivän ajanjaksolta.

Isyysvapaan pitämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään yhtä kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa.

Maksamismenettelyn osalta noudatetaan soveltuvin osin sairausajanpalkanmaksua koskevia määräyksiä.

RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä sovittu.

16 §

TYÖTURVALLISUUS JA SUOJAVAADETUS

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuteen ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä noudatetaan. Työntekijän velvollisuutena on noudattaa annettuja ohjeita. Työnantaja antaa työntekijälle hänen käytettäväkseen henkilökohtaisen suojapuvun ja tarvittaessa kuulosuojaimet, turvajalkineet, turvakäsineet ja lämpösuojapuvun.

Raivaus- tai moottorisahatyöt

Mikäli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä työskentelee vain moottori- ja raivaussahatöissä, hankkii työnantaja hänen käyttöönsä seuraavat turva- ja suojavarusteet:

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

Määräaikaisesti tai muutoin tilapäisesti raivaus- tai moottorisahalla työskentelevän työntekijän käyttöön työnantaja hankkii tarvittavat em. luettelon mukaiset turva- ja suojavarusteet.

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

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

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

Työnantaja hankkii toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän käyttöön taukotakin.

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

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

Tämän pykälän määräykset vastaavat Valtioneuvoston asetuksen puunkorjuutyön turvallisuudesta säädöksiä taukovarustuksesta.

Jos työ on lyhytaikaista ja työntekijällä on edellä mainitut asianmukaiset varusteet, voidaan paikallisesti sopia niiden käyttämisestä näissä töissä 2,50 euroa/työpäivä suuruista varustekorvausta vastaan.

17 § TYÖMAAOHJEITA

Työntekijän tulee suorittaa työnsä ahkerasti ja huolellisesti sekä noudattaa työnjohdon antamia ohjeita.

Työnantajan työntekijän käytettäväksi luovuttamia työkoneita ja muita työvälineitä tulee hoitaa ja säilyttää huolellisesti.

Työnantajan ja työntekijän etujen mukaista on molemminpuolisella siivolla ja inhimillisellä esiintymisellä välttää riitaisuuksia.

18 § LUOTTAMUSMIEHET

Luottamusmiesten osalta noudatetaan, mitä siitä on osapuolten välillä erikseen sovittu.

19 § ASIAMIEHET

Tämän sopimuksen täytäntöönpanon paikallista valvontaa sekä sopimusta sovellettaessa ehkä syntyvien erimielisyyksien selvittelyä varten asettaa kumpikin sopijapuoli erikseen määrättävillä alueilla toimivia asiamiehiä. Asiamiehillä on oikeus tarvittaessa käydä työmaalla ilmoitettuaan siitä ensin työnantajalle.

Työnantajan tulee pyydettyäessä näyttää ja selostaa asiamiehille palkkaukseen liittyviä asioita, jollaisiksi on katsottava palkkauksen perusteet, keskimääräinen ansiotaso ja palkkalistat.

20 § ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY

20.1 Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden

sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan, tulee hänen viipymättä ilmoittaa siitä työnantajalle.

20.2 Erimielisyydet on pyrittävä selvittämään paikallisesti työntekijän, mahdollisen luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Selvittelyssä yhteisesti todetut virheet on oikaistava.

Paikallisesti ratkaisematta jäänyt erimielisyys voidaan saattaa sopijapuolten asetamien asiamiesten käsiteltäväksi.

20.3 Mikäli asiamiehet pääsevät yksimielisyyteen asian ratkaisemisesta, jättävät he esityksensä osapuolille. Palkkausta koskevasta paikallisesta erimielisyydestä näin annettu ratkaisu on molempia osapuolia sitova. Jos kyseessä on muu erimielisyys eikä jompikumpi osapuoli esitystä hyväksy, saatetaan asia sopijapuolten käsiteltäväksi. Samoin on meneteltävä, milloin asiamiehet eivät pääse yksimielisyyteen. Asiamiehet laativat asiasta muistion, jossa kerrotaan lyhyesti erimielisyyden aihe sekä osapuolten kannat asiassa.

Sopijapuolten väliset erimielisyysneuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa niitä koskevan esityksen tekemisestä.

20.4 Edellä tarkoitettujen neuvottelujen kestäessä ei asian johdosta saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin.

20.5 Sopijapuolten välisestä erimielisyysneuvottelusta on laadittava kummallekin muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta.

20.6 Sopijapuolet toteavat, ettei työntekijän tässä pykälässä tarkoitettu toiminta saa olla aiheena hänen työsuhteensa huonontamiseen.

21 §

PAIKALLISSOPIMUKSET

Tämän työehtosopimuksen puitteissa voidaan tehdä paikallisia työaikajärjestelyjä ja palkkausta koskevia sopimuksia noudattaen tässä työehtosopimuksessa sovit-
tuja vähimmäisehtoja.

Paikallissopimus on tehtävä kirjallisesti ja oltava irtisanottavissa enintään 2 kuukauden irtisanomisajalla.

22 §

TYÖRAUHA

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

23 §

SOPIMUKSEEN YHTYMINEN

Työnantaja tai työnantajajhdistys, joka tämän sopimuksen voimassa ollessa tahtoo yhtyä siihen ilmoittakoon siitä kirjallisesti käsittelyä ja päätöksentekoa varten Koneyrittäjien liitolle ja Puu- ja erityisalojen liitolle.

Sopimukseen yhtyneeseen työnantajaan tai työnantajayhdistykseen sekä työnantajan taikka työnantajayhdistyksen jäsenten palveluksessa oleviin työntekijöihin noudatetaan sopimuksen määräyksiä yhtymisilmoituksen allekirjoituspäivämäärästä lukien.

24 §

VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

- 24.1 Tämä sopimus tulee voimaan 01.03.2011 ja päättyy 31.01.2014, minkä jälkeen se on voimassa edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.
- 24.2 Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joiltakin osiltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen esitettävä vastapuolelle täydellinen muutosehdotus viimeistään sopimuksen voimassaolon päättyessä tai ensimmäisessä uutta sopimusta koskevassa neuvottelussa silloin, kun neuvottelut uudesta sopimuksesta aloitetaan aikaisemmin.
- 24.3 Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän sopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.
- 24.4 Tämän sopimuksen alaan kuuluvien liitepöytäkirjojen voimassa oloon ja irtisanomiseen nähden on voimassa, mitä niissä on erikseen määrätty.

Helsingissä, 18. helmikuuta 2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Sopimuksen tarkoitus ja soveltamisala

- 1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Tätä sopimusta sovelletaan sellaisissa metsäkonealan työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä, joiden palveluksessa on vähintään 5 mainitun työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa työntekijää.

2 §

Luottamusmiehen valitseminen

- 1 Jäsenyrityksen palveluksessa olevat työntekijät valitsevat loka-marraskuussa kahdeksi vuodeksi kerrallaan keskuudestaan luottamusmiehen.
- 2 Luottamusmiehen, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työssä oleva Puu- ja erityisalojen liiton ammattiosaston jäsen, tulee olla perehtynyt yrityksen olosuhteisiin sen työntekijänä.
- 3 Ammattiosaston on vahvistettava valinta ja saatettava se kirjallisesti työnantajan tietoon, minkä jälkeen luottamusmies saavuttaa tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiesaseman.
- 4 Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Puu- ja erityisalojen liiton rekisteröityä jäsenyhdistystä.

3 §

Luottamusmiehen työsuhde

- 1 Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
- 2 Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
- 3 Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
- 4 Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
- 5 Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen toimintaa keskeytetä kokonaan luottamusmiehen normaalilla työnteo-alueella. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen

ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

- 6 Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.
- 7 Luottamusmiehen työ Sopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun säännöksiä.
- 8 Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan luottamusmiehelle suoritettava korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun säännösten mukaisesti.
- 9 Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

4 §

Luottamusmiehen tehtävät

- 1 Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.
- 2 Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.
- 3 Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

5 §

Luottamusmiehelle annettavat ansio-, yms. tiedot

- 1 Luottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada seuraavat yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä koskevat tiedot:
- Työntekijän suku- ja etunimet sekä osoite
 - Palkkausperusteet
 - Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä

Tiedot on annettava työnantajan saatua tiedon luottamusmiehen valinnasta ja työntekijämäärän muuttuessa. Tiedot on annettava tarvittaessa kirjallisesti. Luottamusmiehelle annetaan kaikista yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevista työntekijöistä palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksen tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden kulloinkin voimassa oleviin palkkausperusteisiin.

- 2 Luottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

6 §

Luottamusmiestehtävien hoitaminen

- 1 Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa vapautusta työstään.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomiota kiinnitettävä mm.

- yrityksen tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, toiminnan luonteeseen ja alueelliseen laajuuteen
- yrityksessä tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osalta käytössä olevien palkkausjärjestelmien sekä niiden edellyttämään neuvottelutarpeeseen
- muiden luottamusmiehelle tämän sopimuksen mukaan kuuluvien tehtävien määrään.

- 2 Paikallisesti voidaan sopia työnantajan yhteydenpitovälineiden käytöstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

7 §

Ansiomenetyksen korvaaminen

- 1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituihin tehtäviin.

- 2 Työnantaja korvaa luottamusmiehelle myönnetystä vapautuksesta johtuvan ansiomenetyksen. Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Luottamusmiehelle maksetaan korvauksena työajan ulkopuolella tehtävistä töistä **35 €/kk** sopimuskauden ajan.

- 3 Ansiomenetyksen korvaus suoritetaan sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaan.

- 4 Työnantajan kanssa sovittujen luottamustehtävien yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan korvaus metsäkonealan työehtosopimuksen **9.1, 9.2 ja 9.3**-kohtien mukaan.

8 §

Luottamusmiehen koulutus

- 1 Luottamusmiehellä on tilaisuus osallistua, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle käy päinsä, osapuolten hyväksymälle työsuhdeasioita käsittelevälle, enintään 5 työpäivän mittaiselle kurssille, jolta ajalta työnantaja korvaa hänen ansiomenetyksensä tämän sopimuksen 7.3 kohdassa määritellyllä tavalla.
- 2 Ilmoitus aikomuksesta osallistua kurssille on annettava työnantajalle vähintään 4 viikkoa ennen kurssin alkua. Mikäli työnantaja epäilee luottamusmiehen osallistumisen kurssille, niin hänen on ilmoitettava luottamusmiehelle viimeistään 2 viikkoa ennen kurssin alkamista epäämisen syy.

9 §

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2011 ja on voimassa 31.01.2014 saakka, minkä jälkeen edelleen vuoden kerrallaan ellei sitä irtisanota viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa. Muutoin noudatetaan osapuolten välillä tehdyn metsäkonealan työehtosopimuksen sopimuksen irtisanomista koskevia määräyksiä.

Helsingissä 18. helmikuuta 2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

VENÄJÄN ALUEELLA SUORITETTAVIA METSÄKONEALAN TÖITÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Osapuolten välillä on sovittu metsäkonealan työntekijöiden palkka- ja työehdot Venäjän alueella suomalaisella työvoimalla suoritettavissa metsäkonealan töissä sellaisilla työmailla, joilta käsin on tosiasiallisesti mahdollista maanteitse käydä viikoittain Suomen alueella. Muiden Venäjän alueella olevien työmaiden osalta osapuolet neuvottelevat tarvittaessa erillisen sopimuksen.

1

Yleistä

Edellä tarkoitettujen työkohteitten työsuhteissa noudatetaan Suomen työoikeutta ja työntekijäin sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä niin kuin Suomen alueella suoritettavissa töissä. Niinikään edellä tarkoitettujen työkohteitten työsuhteissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa metsäkonealan työehtosopimusta sekä siihen liittyviä pöytäkirjoja, ellei tässä sopimuspöytäkirjassa ole em. sopimuksista poikkeavia määräyksiä.

Metsäkonealan työehtosopimuksen 3 §:n 3.1- kohdan mukainen kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista on oltava työntekijän käytössä ennen hänen lähtöään töihin tämän pöytäkirjan tarkoittamalle alueelle.

2

Korotettu ruokaraha

Sovittiin, että tämän sopimuksen mukaisille työntekijöille, jotka käyvät työssä Venäjän alueella kotoaan käsin, maksetaan korotettua ruokarahaa **15,60** euroa työpäivältä.

3

Ylläpitokorvaus tapauksissa, jolloin työnantaja on järjestänyt majoituksen Suomen alueella

Sovittiin, että tämän sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joille työnantaja on järjestänyt majoituksen Suomen alueella ja jotka ovat työssä Venäjän alueella, maksetaan ylläpitokorvausta **30,00** euroa /työpäivä, mikä sisältää korotetun ruokarahan.

4

Ylläpitokorvaus tapauksissa, jolloin työnantaja on järjestänyt majoituksen Venäjän alueella

Sovittiin, että tämän sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille, joille työnantaja on järjestänyt majoituksen Venäjän alueella ja jotka ovat työssä Venäjän alueella, maksetaan ylläpitokorvausta **30,00** euroa /työpäivä sekä korotettu ruokaraha **15,60** euroa rajanylityspäiviltä.

5

Työpäivän määrittely

Edellä 3 - 4 §:issä tarkoitetut työpäivät todetaan tiliväleittäin puolen päivän tarkkuudella, jolloin myös luvanvaraiset Venäjän alueella vietetyt työstä poissaolopäivät luetaan työpäiviksi. Työpäiviä tiliväleittäin laskettaessa voidaan puolet päivät yhdistää täysiksi työpäiviksi.

6

Työnteon estyminen Venäjän virallisina juhlapäivinä

Työnteon estyessä Venäjän alueella vietettävien virallisen juhlapäivän takia työnantaja järjestää ensisijassa työntekijälle työtä Suomen alueella ja, ellei tämä ole mahdollista, työntekijälle suoritetaan palkka kyseiseltä päivältä työntekijän keskituntiansion mukainen palkka kahdeksalta tunnilta.

7

Luottamusmiestoiminta

Luottamusmiessopimuksen soveltaminen edellyttää 5 em. sopimuksen tarkoittamaa Venäjän alueella toimivaa työntekijää, jolloin he voivat asettaa keskuudestaan luottamusmiehen.

8

Erimielisyysasiat

Suomen työmarkkinajärjestöjen mahdollisesti julistamat työtaistelutoimet eivät koske tämän sopimuspöytäkirjan mukaisia metsäkonetöitä. Tämän pöytäkirjan mukaisissa metsäkonetöihin liittyvissä työsuhteissa mahdollisesti syntyvät erimielisyydet ratkaistaan metsäkonealan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla. Erimielisyystapauksen, jonka selvittely vaatii käyntiä Venäjän puolella, käsittelevät sopijapuolten kutakin tapausta varten erikseen nimeämät henkilöt.

9

Voimassaolo

Sovittiin, että tämä pöytäkirja liittyy metsäkonealan työehtosopimukseen 1.3.2011-31.01.2014, jota soveltuvin osin - ottaen huomioon myös voimassaolo- ja irtisanomismääräykset - myös tämän pöytäkirjan osalta noudatetaan.

10

Pöytäkirjan tarkastus

Sovittiin pöytäkirja tarkastettavaksi siten, että osapuolet tarkistavat sen allekirjoittaessaan. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä, 18. helmikuuta 2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

PÖYTÄKIRJA TYÖAJOISTA PUUTAVARATERMINAALEISSA

1 § Soveltamisala

Tätä pöytäkirjaa sovelletaan **Koneyrittäjien liiton ja sen jäsenyhdistysten jäsenyritysten** puutavaraterminaaleissa työskentelevien työntekijöiden työssä.

Paikallisesti sopimalla tämän työaikapöytäkirjan mukaiset työaikajärjestelmät voidaan ottaa käyttöön muissakin metsäkonealan työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa töissä.

2 § Työaika

2.1 Työaikaan nähden noudatetaan voimassaolevan työaikalain säännöksiä, ellei jäljempänä toisin määrätä.

2.2 Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Vuorokautista työaika voidaan työnantajan ja työntekijän kesken sopien pidentää työaikalain 12 §:n 1 momentissa todetulla tavoin.

2.3 Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasoittumisjakso on enintään yksi vuosi

2.4 Työaika jatkuvassa kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 36,6 tuntia viikossa ja 1720 tuntia vuodessa. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työaika on keskimäärin 34,5 tuntia viikossa ja 1621 tuntia vuodessa. Paikallisesti käytettävä työaikajärjestelmä voidaan sopia vastaamaan tehdaslaitoksen osastossa, jota terminaali palvelee, noudatettavaa työaikajärjestelmää.

Työajan tasoittumisjakso on enintään yksi vuosi.

2.5 Työajan lyhentämisestä johtuva ansion vähentyminen jatkuvassa kaksivuorotyössä, keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä korvataan työntekijälle maksamalla työntekijälle annetulta vapaapäivältä palkka kahdeksalta tunnilta. Palkka lasketaan keskituntiansion mukaan.

Jatkuvassa kaksivuorotyössä (2/7) tämä tarkoittaa seuraavaa:

Työaika-muoto	Viikkotyöaika	Vuosityöaika	Korvattava työajan lyhentäminen	Vuosiloma
2/7	36,6 tuntia	1720 tuntia	20 päivää	30 päivää
2/7	36,6 tuntia	1757 tuntia	20 päivää	24 päivää

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä (3/5) tämä tarkoittaa seuraavaa:

Työaika-muoto	Viikkotyöaika	Vuosityöaika	Korvattava työajan lyhentäminen	Vuosiloma

3/5	36,6 tuntia	1720 tuntia	20 päivää	30 päivää
3/5	36,6 tuntia	1757 tuntia	20 päivää	24 päivää

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (3/7) tämä tarkoittaa seuraavaa:

Työaika- muoto	Viikkotyöaika	Vuosityöaika	Korvattava työajan lyhentäminen	Vuosiloma
3/7	34,5 tuntia	1621 tuntia	32,5 päivää	30 päivää
3/7	34,5 tuntia	1656 tuntia	32,5 päivää	24 päivää

Korvattava työajan lyhentäminen pitää sisällään metsäkonealan työehtosopimuksen 5 ja 10 §:ien mukaiset vapaapäivät.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä todettu vapaapäivien lukumäärä voi vaihdella vuodesta toiseen johtuen vuotuisten työpäivien kokonaismäärästä ilman, että se johtaisi erilliskorvauksiin.

Jos työntekijälle työajan lyhentämiseksi annettujen vapaapäivien määrä ylittää 2.5-kohdan mukaan kertyneiden vapaapäivien määrän, vähennetään ylitys seuraavana kalenterivuonna kertyvien vapaapäivien määrästä tai, jos niin sovitaan, vähennetään ylitystä vastaavien vapaapäivien palkka seuraavan palkanmaksukauden tilistä.

Työsuhteen päättyessä työnantaja pidättää työntekijän lopputilistä palkan tämän pykälän tarkoittamilta liikaa annetuilta vapaapäiviltä. Työsuhteen päättyessä työnantaja maksaa työntekijälle palkan tämän pykälä tarkoittamilta antamatta jääneiltä vapaapäiviltä.

- 2.6 Työajan määräytyessä kohdan 2.2 tai 2.3 mukaan maksetaan säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävältä 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Samana työpäivänä tehdyn kahdeksan viikottaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Työajan määräytyessä kohdan 2.4 mukaan maksetaan säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävältä 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Keskimääräisen viikkotyöajan ylittäessä 40 tuntia viikossa, maksetaan kuudelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Työajan määräytyessä kohdan 2.4 mukaan maksetaan työntekijälle hänen juhannusaattona, juhannuspäivänä, jouluaattona, ensimmäisenä joulupäivänä tai toisena joulupäivänä tekemiltään työtunneilta muutoin maksettavan palkan lisäksi korvauksena henkilökohtainen aikapalkka yksinkertaisena.

Työajan ylittäminen toistuvasti 10 tuntia vuorokaudessa taikka 50 tuntia viikossa edellyttää työntekijän suostumusta.

- 2.7 Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia annettavaksi osaksi tai kokonaan vapaa-aikana työntekijän säännöllisenä työaikana noudattaen rahakorvauksesta

sovittua laskentasääntöä.

- 2.8 Kun on sovittu työskentelystä sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä työntekijöille lain mukaan kuuluvina vapaapäivinä, tehdyiltä työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.
- 2.9 Ylityötä saa teettää työntekijän suostumuksella enintään 250 tuntia kalenterivuodessa ja lisäylityötä työaikalain mukaisesti paikallisesti sopien enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.
- 2.10 Tämän pöytäkirjan mukaiset korotetut palkat lasketaan keskituntiansion mukaan.
- 2.11 Puutavaraterminaaleissa työskenteleville työntekijöille suoritetaan lauantaityökorotuksena **0,94** euroa/h säännöllisen työajan lauantaityötunneilta.

3 Muut työaika- ja palkanmaksumääräykset

- 3.1 Varsinaisen työajan ja työhöntulojärjestyksen määrää työnantaja tämän työehtosopimuksen ja työaikalain puitteissa.
- 3.2 Työviikko alkaa maanantaina kello 06.00 ja työvuorokausi vaihtuu kello 06.00. Viikoittainen keskeytymätön vapaa-aika on 35 tuntia viikossa, mikä on pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen ja mistä voidaan poiketa työaikalaissa määritellyin tavoin. Säännöllisen vuorokausilevon on oltava vähintään 11 tuntia.
- 3.4 Vuorotyössä vuorot vaihtuvat viikoittain. Vuorojen vaihtumisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin, mikäli se töiden järjestelyn kannalta on tarkoituksenmukaista.
- 3.5 Pysyvästä työtuntijärjestelmän tai työaikamuodon muutoksesta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään seitsemän vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitettu muutoksesta kahta työvuoroa aikaisemmin, mikäli se on mahdollista.
- 3.6 Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus ateroida työn aikana. Muista tauoista voidaan sopia paikallisesti.

Työntekijälle annetaan kaksi 10 minuutin pituista, työaikaan luettavaa taukoa, toinen työvuoron alku- ja toinen työvuoron loppupuolella, ellei paikallisesti ole sovittu muuta käytäntöä.

3.7 Palkan maksaminen ja matkakustannusten korvaukset

Palkka maksetaan tasoittumisjakson kestäessä palkanmaksukausittain keskimääräisen 40 tuntia/viikko mukaan riippumatta palkanmaksukaudella tehtyjen viikkotyötuntien määrästä, mistä aiheutuva mahdollinen poikkeama oikaistaan tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Työnantaja määrittää, miten työmatkat kuljetaan. Kiinteällä työpaikalla puutavaraterminaalissa työskentelevän työntekijän työnantajan määräyksestä erityiselle työntekemispaikalle suorittama työmatka korvataan kulloinkin voimassa olevan verohallituksen verovapaista matkakustannusten korvauksista antaman

päätöksen mukaisesti.

4 § Voimassaolo

Pöytäkirja tulee voimaan 1.3.2011 ja on voimassa kuten metsäkonealan työehtosopimus 1.3.2011-31.01.2014.

5 § Pöytäkirjan tarkastus

Sovittiin pöytäkirja tarkastettavaksi siten, että osapuolet tarkistavat sen allekirjoittaessaan.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä, 18. helmikuuta 2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

Sopimus metsäkonealan jaksotyöjärjestelmästä Etelä-Suomessa

1 § Soveltamisala ja määritelmä

Tätä sopimusta sovelletaan Koneyrittäjien liiton jäsenyhdistykseen kuuluvissa jäsenyrityksissä, joiden **kotipaikka on Ahvenanmaan maakunnassa taikka manner-Suomessa poislukien Kainuun, Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan maakunnat.**

Jaksotyöllä tarkoitetaan työaikalain (605/1996) mukaista jaksotyötä. Jaksotyössä työntekijän viikoittainen työaika voi ylittää 40 tuntia viikossa ja työaika tasoitetaan sovitusjakson aikana keskimääräiseen 40 tuntiin viikossa. Tämä tapahtuu antamalla 40 tuntia/viikossa ylittäneet työtunnit palkallisena vapaana jakson aikana (tasoittumisvapaa).

2 § Sopimismenettely

Jaksotyön käytöstä sovitaan työsopimuksella tai työsuhteen aikana muutoin. Mikäli jaksotyöajan käytöstä ei sovita, työnantaja voi ottaa jaksotyön käyttöön ilmoittamalla siitä työntekijälle vähintään kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen.

3 § Tasoittumisjakso

Työnantaja voi päättää enintään 26 viikon mittaisen tasoittumisjakson käytöstä. Mikäli tasoittumisjakson pituudesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä, niin tällöin jakson pituus voi olla enintään 52 viikkoa.

4 § Työaika, sen sijoittaminen ja lepoajat

Työaika alkaa erityisellä työtekemisaikalla. Mikäli työntekijä työmatkaansa liittyen suorittaa työmaan huoltoon, koneiden korjaamiseen tai siirtoon liittyvää kuljetusta tai muita tehtäviä, joita ei voida katsoa tavanomaiseen työmatkaan liittyviksi, luetaan näihin käytetty aika työaikaan. Työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei paikallisesti muuta sovita.

Vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituudesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Sovittaessa on otettava huomioon, että työaikalain mukaiset jaksotyötä koskevat vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevat määräykset toteutuvat. Mikäli työajan pituudesta ei sovita, voi työnantaja ottaa omalla päätöksellään käyttöön enintään kymmenen tunnin vuorokautisen ja enintään 50 tunnin viikoittaisen työajan.

Työviikko alkaa maanantaina kello 06.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Viikottainen keskeytymätön vapaa-aika on 35 tuntia viikossa, mikä on pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen ja mistä voidaan poiketa työaikalaissa määritellyin tavoin.

Vuorotyössä vuorot vaihtuvat viikottain. Vuorojen vaihtumisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin, mikäli se töiden järjestelyjen tai työmaolosuhteiden kannalta on tarkoituksenmukaista.

Varsinaisen työajan, työhöntulojärjestyksen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja tämän työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Jos vuorokautinen työaika on kuutta (6) tuntia pidempi, työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Muista tauoista voidaan sopia paikallisesti.

Säännöllisen vuorokausilevon on oltava vähintään kahdeksan tuntia jaksotyössä ja 11 tuntia muutoin, mistä voidaan poiketa vain työaikalaissa mainituissa tapauksissa ja mainituin määrin.

Tasoittumisjakson ei katsota katkeavan työaikalain 22 §:ssä tarkoitetulla tavalla, jos työntekijä ei ole voinut olla työssä loman, sairauden, työajan lyhentämismääräyksen tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi. Näitä aikoja ennaltsuunniteltuja vapaa-päiviä lukuun ottamatta ei kuitenkaan lueta tasoittumisjaksoon kuuluvaksi ajaksi.

5 § Työajan kirjaaminen ja palkanmaksu

Työntekijän tulee kirjata työaikansa paikallisesti tarkemmin sovitulla tavalla. Työntekijälle maksetaan palkka säännöllisen työajan (40 h/viikko) mukaan ja säännöllisen työajan ylittävät tunnit tasoitetaan vapaapäivinä joilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka.

Mikäli työtä on tehty sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä, itsenäisyyspäivänä tai jouluaattona, maksetaan näiden mukaiset korotusosat normaalin palkanmaksun yhteydessä. Vuorotyössä vuorotyölisät maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Työajan tasoittamisen määrä lasketaan jakamalla jakson aikana keskimääräisen 40 h/vko ylittäneet työtunnit luvulla kahdeksan jolloin saadaan tasoittamiseen käytettävien työpäivien määrä.

Työajan tasoittamiseen käytetään arkipäiviä maanantaista perjantaihin mainitut päivät mukaan lukien. Mikäli tasoittumisjaksoon sisältyvissä arkipäivissä (ma-pe) on lain tai työehtosopimuksen mukaan palkallisia päiviä, maksetaan niistä palkka sen mukaan, mitä niistä on sovittu eikä näitä päiviä käytetä työajan tasoittamiseen.

6 § Työajan tasoittaminen

Työajan tasoittumisesta jakson aikana sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Mikäli asiasta ei ole sovittu, voi työnantaja määrätä tasoittumisvapaan pidettäväksi viikon ilmoitusaikaa noudattaen. Tasoittuminen voidaan toteuttaa yhdessä tai useammassa erässä, pyrkien siihen että tasoittumisjakso on kuitenkin vähintään yhden työvuoron mittainen. Mikäli työt joudutaan keskeyttämään pakkasen takia, voidaan pakkasjaksoon käyttää kertynyttä jaksotyöaika ilman edellä sanottua ilmoitusaikaa.

7 § Tasoittumisvapaan suhde työssäoloon, sairausaikaan ja lomauttamiseen

Tasoittumisvapaa on kaikilta osin työssäolon veroista aikaa.

Jos työntekijä sairastuu tasoittumisvapaan aikana, sovelletaan vapaaseen sopijapuolten välisen sairausaikaa koskevien menettelytapa- ja soveltamisohjeiden **(18.02.2011) 9. kohdan** vuosilomaa koskevia määräyksiä.

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

8 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan tasoittumisjakson kestäessä palkanmaksukausittain keskimääräisen 40 tuntia/viikko mukaan riippumatta palkanmaksukaudella tehtyjen viikkotyötuntien määrästä, mistä aiheutuva mahdollinen poikkeama oikaistaan tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Ylitöiden korotusosat maksetaan jaksotyössä tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Tasoittumisvapaata pidettäessä palkka määräytyy vapaan pitämisaikakohtana voimassa olevan säännöllisen työajan palkan mukaisesti ja maksetaan yrityksen normaalin palkanmaksujärjestelmän mukaisesti.

9 § Tasoittumaton työaika

Mikäli työaika ei ole tasoitettu tasoittamisjakson aikana, maksetaan keskimääräisen 40 h/vko ylittävät työtunnit 50 %:lla korotetulla palkalla tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

10 § Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Mikäli työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, niin tällöin myös tasoittumisjakso päättyy. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus

11 § Muut sopimusmääräykset

Ylityötä saa teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa ja lisäylityötä työaikalain mukaisesti paikallisesti sopien enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Suoritepalkkaisissa töissä ylityö- ja 4.1 kohdan mukaiset korotukset lasketaan sen palkanmaksukauden keskituntiansiosta, jonka aikana kyseinen työ on tehty.

Paikallisesti voidaan sopia yötyöstä muuna kuin jakso- tai vuorotyönä.

Pöytäkirjamerkintä: Aiemman kaltainen, 18.11.1996 käytössä ollut urakalla tehtävien töiden ylityökorvauksia koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä noudattaen työehtosopimuksen 24 §:n määräyksiä. Sopimuksesta tulee käydä selville ylityökorvausten laskentatapa sekä työajoista on pidettävä kirjaa työaikalain edellyttämällä tavalla.

Pöytäkirjamerkintä: Vuorolisiä taikka kannustepalkkioita ei oteta huomioon laskettaessa työaikapöytäkirjan mukaisia korotettuja palkkoja.

Tämän sopimuksen soveltamiseen oikeutettu työnantaja saa soveltaa tätä sopimusta myös Suomen ulkopuolella, ulkomailla tehtävässä työssä.

Muutoin noudatetaan työaikalain (605/1996) säännöksiä.

12 § Voimaantulo

Tämä työehtosopimus korvaa sopijapuolten välillä 28.9.2009 allekirjoitetun pöytäkirjan metsäkonealan työaikamääräyksistä Koneyrittäjien liiton jäsenyrityksissä Ahvenanmaan maakunnassa sekä Etelä-, Länsi-, ja Itä-Suomen läänissä ja tulee voimaan 01.03.2011.

Helsingissä 18.02. 2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

Sopimus metsäkonealan jaksotyöjärjestelmästä Pohjois-Suomessa

1 § Soveltamisala ja määritelmä

Tätä sopimusta sovelletaan Koneyrittäjien liiton jäsenyhdistykseen kuuluvissa jäsenyrityksissä, **joiden kotipaikka on Kainuun, Lapin tai Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa**. Sopimusta ei sovelleta puutavaraterminaaleissa.

Jaksotyöllä tarkoitetaan työaikalain (605/1996) mukaista jaksotyötä. Jaksotyössä työntekijän viikoittainen työaika voi ylittää 40 tuntia viikossa ja työaika tasoitetaan sovitusjakson aikana keskimääräiseen 40 tuntiin viikossa. Tämä tapahtuu antamalla 40 tuntia/viikossa ylittäneet työtunnit palkallisena vapaana jakson aikana (tasoittumisvapaa).

2 § Sopimismenettely

Jaksotyön käytöstä sovitaan työsopimuksella tai työsuhteen aikana muutoin. Mikäli jaksotyöajan käytöstä ei sovita, työnantaja voi ottaa jaksotyön käyttöön ilmoittamalla siitä työntekijälle vähintään kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen.

3 § Tasoittumisjakso

Työnantaja voi päättää enintään 28 viikon mittaisen tasoittumisjakson käytöstä. Mikäli tasoittumisjakson pituudesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä, niin tällöin jakson pituus voi olla enintään 52 viikkoa.

4 § Työaika, sen sijoittaminen ja lepoajat

Työaika alkaa erityisellä työtekemispaikalla. Mikäli työntekijä työmatkaansa liittyen suorittaa työmaan huoltoon, koneiden korjaamiseen tai siirtoon liittyvää kuljetusta tai muita tehtäviä, joita ei voida katsoa tavanomaiseen työmatkaan liittyviksi, luetaan näihin käytetty aika työaikaan. Työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei paikallisesti muuta sovita.

Vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituudesta sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Sovittaessa on otettava huomioon, että työaikalain mukaiset jaksotyötä koskevat vuorokautista ja viikoittaista lepoaikaa koskevat määräykset toteutuvat. Mikäli työajan pituudesta ei sovita, voi työnantaja ottaa omalla päätöksellään käyttöön enintään kymmenen tunnin vuorokautisen ja enintään 50 tunnin viikoittaisen työajan.

Työviikko alkaa maanantaina kello 06.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Viikottainen keskeytymätön vapaa-aika on 35 tuntia viikossa, mikä on pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen ja mistä voidaan poiketa työaikalaissa määritellyin tavoin.

Vuorotyössä vuorot vaihtuvat viikottain. Vuorojen vaihtumisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin, mikäli se töiden järjestelyjen tai työmaolosuhteiden kannalta on tarkoituksenmukaista.

Varsinaisen työajan, työhöntulojärjestyksen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja tämän työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Jos vuorokautinen työaika on kuutta (6) tuntia pidempi, työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana. Muista tauoista voidaan sopia paikallisesti.

Säännöllisen vuorokausilevon on oltava vähintään kahdeksan tuntia jaksotyössä ja 11 tuntia muutoin, mistä voidaan poiketa vain työaikalaissa mainituissa tapauksissa ja mainituin määrin.

Tasoittumisjakson ei katsota katkeavan työaikalain 22 §:ssä tarkoitetulla tavalla, jos työntekijä ei ole voinut olla työssä loman, sairauden, työajan lyhentämispäivän taikka muun hyväksyttävän syyn vuoksi. Näitä aikoja ennaltsuunniteltuja vapaapäiviä lukuunottamatta ei kuitenkaan lueta tasoittumisjaksoon kuuluvaksi ajaksi.

5 § Työajan kirjaaminen ja palkanmaksu

Työntekijän tulee kirjata työaikansa paikallisesti tarkemmin sovitulla tavalla. Työntekijälle maksetaan palkka säännöllisen työajan (40 h/viikko) mukaan ja säännöllisen työajan ylittävät tunnit tasoitetaan vapaapäivinä joilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka.

Mikäli työtä on tehty sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä, itsenäisyyspäivänä tai jouluaattona, maksetaan näiden mukaiset korotusosat normaalin palkanmaksun yhteydessä. Vuorotyössä vuorotyölisät maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

Työajan tasoittamisen määrä lasketaan jakamalla jakson aikana keskimääräisen 40 h/vko ylittäneet työtunnit luvulla kahdeksan jolloin saadaan tasoittamiseen käytettävien työpäivien määrä.

Työajan tasoittamiseen käytetään arkipäiviä maanantaista perjantaihin mainitut päivät mukaan lukien. Mikäli tasoittumisjaksoon sisältyvissä arkipäivissä (ma-pe) on lain tai työehtosopimuksen mukaan palkallisia päiviä, maksetaan niistä palkka sen mukaan, mitä niistä on sovittu eikä näitä päiviä käytetä työajan tasoittamiseen.

6 § Työajan tasoittaminen

Työajan tasoittumisesta jakson aikana sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Mikäli asiasta ei ole sovittu, voi työnantaja määrätä tasoittumisvapaan pidettäväksi viikon ilmoitusaikaa noudattaen. Tasoittuminen voidaan toteuttaa yhdessä tai useammassa erässä, pyrkien siihen että tasoittumisjakso on kuitenkin vähintään yhden työvuoron mittainen. Mikäli työt joudutaan keskeyttämään pakkasen takia, voidaan pakkasjaksoon käyttää kertynyttä jaksotyöaikaa ilman edellä sanottua ilmoitusaikaa.

7 § Tasoittumisvapaan suhde työssäoloon, sairausaikaan ja lomauttamiseen

Tasoittumisvapaa on kaikilta osin työssäolon veroista aikaa.

Jos työntekijä sairastuu tasoittumisvapaan aikana, sovelletaan vapaaseen sopijapuolten välisen sairausaikaa koskevien menettelytapa- ja soveltamisohjeiden (10.02.2011) 9. kohdan vuosilomaa koskevia määräyksiä.

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

8 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan tasoittumisjakson kestäessä palkanmaksukausittain keskimääräisen 40 tuntia/viikko mukaan riippumatta palkanmaksukaudella tehtyjen viikkotyötuntien määrästä, mistä aiheutuva mahdollinen poikkeama oikaistaan tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Ylitöiden korotusosat maksetaan jaksotyössä tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Tasoittumisvapaata pidettäessä palkka määräytyy vapaan pitämisaikana voimassa olevan säännöllisen työajan palkan mukaisesti ja maksetaan yrityksen normaalin palkanmaksujärjestelmän mukaisesti.

9 § Tasoittumaton työaika

Mikäli työaika ei ole tasoitettu tasoittamisjakson aikana, maksetaan keskimääräisen 40 h/vko ylittävät työtunnit 50 %:lla korotetulla palkalla tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

10 § Työsuhteen päättyminen kesken tasoittumisjakson

Mikäli työsuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, niin tällöin myös tasoittumisjakso päättyy. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 40 tuntiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 40 tuntia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

11 § Muut sopimusmääräykset

Ylityötä saa teettää enintään 250 tuntia kalenterivuodessa ja lisäylityötä työaikalain mukaisesti paikallisesti sopien enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Suoritepalkkaisissa töissä ylityö- ja 4.1 kohdan mukaiset korotukset lasketaan sen palkanmaksukauden keskituntiansiosta, jonka aikana kyseinen työ on tehty.

Paikallisesti voidaan sopia yötyöstä muuna kuin jakso- tai vuorotyönä.

Pöytäkirjamerkintä: Aiemman kaltainen, 18.11.1996 käytössä ollut urakalla tehtävien töiden ylityökorvauksia koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä noudattaen työehtosopimuksen 24 §:n määräyksiä. Sopimuksesta tulee käydä selville ylityökorvausten laskentatapa sekä työajoista on pidettävä kirjaa työaikalain edellyttämällä tavalla.

Pöytäkirjamerkintä: Vuorolisiä taikka kannustepalkkioita ei oteta huomioon laskettaessa työaikapöytäkirjan mukaisia korotettuja palkkoja.

Tämän sopimuksen soveltamiseen oikeutettu työnantaja saa soveltaa tätä sopimusta myös Suomen ulkopuolella, ulkomailla tehtävässä työssä.

Muutoin noudatetaan työaikalain (605/1996) säännöksiä.

12 § Voimaantulo

Tämä työehtosopimus korvaa sopijapuolten välillä 28.9.2009 allekirjoitetun pöytäkirjan metsäkonealan työaikamääräyksistä Koneyrittäjien liiton jäsenyrityksissä Oulun ja Lapin läänissä ja tulee voimaan 01.03.2011.

Helsingissä 18.02.2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

Metsäkonealan työehtosopimuksensairausaikaa koskevat menettelytapa- ja soveltamisohjeet

1. Yleistä

Metsäkonealan työntekijöille maksetaan sairausajan palkkaa tapaturman tai sairauden aiheuttamasta työansion menetyksestä metsäkonealan työehtosopimuksen mukaisesti (TES 14 §). Milloin työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia korvausta ansionmenetyksestä tapaturmavakuutuslain, sairausvakuutuslain, työntekijäin eläkelain, lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain nojalla, työnantajalla on oikeus saada ja nostaa palautuksena enintään maksettua palkkaa vastaava osa samalta ajalta saadusta korvauksesta.

Jos sairausvakuutuslain päiväraha evätään tai sitä vähennetään työntekijästä johtuvasta syystä, työnantajalla on oikeus vähentää ko. summa maksamastaan sairausajan palkasta.

Metsäkonealan työehtosopimuksen sopijapuolet ovat sopineet seuraavista työehtosopimuksen 14 §:n tulkintaohjeista.

2. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Työsuhteen alkaessa tulee lähimmän esimiehen selvittää työntekijälle hänen oikeutensa ja velvollisuutensa sairausajan palkan suhteen.

Työehtosopimus velvoittaa työntekijän ilmoittamaan tapaturma- ja sairaustapauksessa työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

3. Oikeus sairausajan palkkaan

Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ja joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkaa menetetyiltä työpäiviltä seuraavasti:

Työntekijän yhtäjaksoinen työsuhde työnantajan palveluksessa

1 kk – 3 v	28 pv:n ajanjaksoon
3 v – 7 v	35 pv:n sisältyviltä
7 v – 10 v	42 pv:n työpäiviltä
10 v -	56 pv:n

Milloin työntekijän työsuhde työkyvyttömyyden alkaessa on kestänyt vähemmän kuin kuukauden, maksaa työnantaja hänelle 50% edellä määritellystä sairausajan palkasta niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sitä seuraavien yhdeksän arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä, lukuunottamatta ajanjakson ensimmäistä työpäivää, joka on työntekijän omavastuupäivä.

Täysi sairausajan palkka maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden. Mikäli edellä mainittu määräaika täyttyy vasta sairauden kestäessä, ei työntekijälle synny oikeutta täyteen sairausajan palkkaan kyseisestä sairaudesta.

4. Selvitys työkyvyttömyydestä

Työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkka maksetaan työntekijän viivyttelemättä työnantajalle toimittaman ja työnantajan hyväksymän selvityksen perusteella. Tällaisia selvityksiä voivat olla mm. seuraavat:

- lääkärin tai muun terveydenhoitohenkilön antama todistus
- sairaalalasku tai sen jäljennös
- sairausvakuutustoimiston ilmoitus, päätös tai tilisiirtokortti sairauspäivärahan suorittamisesta
- vakuutusyhtiön ilmoitus tai korvauspäätös päivärahan suorittamisesta

Sopijapuolet suosittelevat, että lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestä, joka kestää enintään sairausvakuutuslain omavastuuajan, sairausajan palkka maksettaisiin ilman em. todistuksia, mikäli estyminen työstä on muuten voitu todeta sairaudesta johtuneeksi. Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

5. Sairausajan palkan maksaminen eräissä tapauksissa

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka tapaturman tai sairauden vuoksi on estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkaa, mikäli työntekijällä on edellä kohdan 3 mukaan oikeus sairausajan palkkaan.

Edellä sanottu merkitsee sitä, että työntekijälle maksetaan sairausajan palkka sairastumis- tai tapaturman sattumispaikasta tai -ajasta riippumatta. Näin ollen sairaus voi kohdata tai tapaturma sattua työpaikalla, työmatkalla tai vapaa-aikana.

Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai vamman tahallisesti tai aiheuttanut sen rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla tuottamuksella. Sairausajan palkka voidaan evätä, jos työntekijä työsopimusta tehtäessä on salannut sairautensa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, joka aiheutuu muualla tehdystä ansiotyöstä.

Jos työntekijä laiminlyö ilmoittaa ilman pätevää estettä viipymättä sairastumisestaan tai loukkaantumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan siitä päivästä, jona ilmoitus on tehty.

6. Sairastumis- tai tapaturman sattumispäivä sairausajan palkkaa määritettäessä

Koska sairastumispäivän määrittämisestä riippuu eräissä tapauksissa sairausajan palkan suuruus, ovat sopijapuolet määritelleet sairastumispäiväkäsitteen seuraavasti:

Tapauksissa, jolloin työntekijä sairastuu tai joutuu tapaturman kohteeksi ennen työn alkamista, on ensimmäinen sairauspäivä ko. alkavaksi tarkoitettu työpäivä.

Tapauksissa, jolloin työntekijä sairastuu tai joutuu tapaturman kohteeksi kesken työpäivän, maksaa työnantaja työntekijälle hänen tältä päivältä menettämältään säännölliseltä työajalta keskiansion mukaisen korvauksen. Ensimmäinen sairauspäivä on tällöin vasta seuraava päivä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Esim. jos työntekijä sairastuu sunnuntaina tai seuraavana aamuna ennen töiden alkamista, on ensimmäinen sairauspäivä tällöin maanantai. Mikäli työntekijä sairastuu tai tapaturma sattuu kesken työpäivän, esim. maanantaina, on ensimmäinen sairauspäivä tiistai.

7. Aika, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkan

Työehtosopimuksen mukaan aika, jolta sairausajan palkka maksetaan, on riippuvainen sekä työsuhteen kestosta (kohta 3) että sairausajan pituudesta.

Lyhyt sairaus on kysymyksessä silloin, kun työkyvyttömyys päättyy ennen kuin työntekijän oikeus sairausvakuutuslain (SVL) mukaiseen sairauspäivärahaan on alkanut. Tällöin ensimmäinen sairauspäivä on sairaustapauksissa karenssipäivä ja työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa toisen sairauspäivän alusta, mikäli se työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhte on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Pitkä sairaus on kyseessä silloin, kun työkyvyttömyys jatkuu niin kauan, että ko. työntekijän osalta oikeus SVL:n mukaiseen sairauspäivärahaan on alaknut. Tällöin työnantaja maksaa sairausajan palkan myös ensimmäiseltä sairauspäivältä, mikäli se työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työtapaturmissa työnantaja maksaa sairausajan palkan ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien.

8. Uusiutuva sairaus

Koska työehtosopimuksessa ei ole erillisiä ohjeita sairausajan palkan maksamisesta sairauden uusiutuessa, ovat sopijapuolet sopineet seuraavista ohjeista:

Mikäli työntekijä sairastuu lyhyin väliajoin eri sairauksiin, on hän jokaisen sairauden osalta oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa kohdassa 3 mainituin edellytyksin. Työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä sairauspäivien enimmäismääristä kalenterivuositain.

Saman sairauden uusiutuessa työnantaja maksaa sairausajan palkkaa seuraavasti:

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää siitä päivästä, jolloin ko. työntekijälle viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai sairausajan palkkaa, aloitetaan sairausajan palkan maksaminen heti ensimmäisenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, mikäli kohdassa 3 mainittu ajanjakso ei ole täyttynyt. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes työntekijän työsuhteen perusteella määräytyvä enimmäisajanjakso on täyttynyt. Saman sairauden uusiutuessa 30 päivän sisällä voi sairausajan palkan maksuaika koostua useammastakin jaksosta.

Mikäli saman sairauden uusiutumisesta on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa tai sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen, kuten kyseessä olisi uusi sairaus, eli noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksosäännöksiä.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston

tekemän ratkaisun perusteella.

9. Sairastuminen vuosiloman aikana

Vuosilomalain 25 § :n mukaan työntekijällä on sellaisessa tapauksessa, jossa sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys on alkanut loman aikana, eräin edellytyksin oikeus saada osa lomasta siirretyksi myöhempään ajankohtaan.

Mikäli työntekijä sairastuu ennen loman alkamista, tulee vuosilomaa siirtää myöhempään ajankohtaan, mikäli työntekijä niin haluaa.

Mikäli työntekijä sairastuu lomansa aikana ja sairaus kestää enintään 7 päivää, ei hän ole oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa.

Jos loman aikana alkanut sairaus kestää yli 7 päivää ja työntekijä ei halua siirtää lomaansa yli 7 päivää kestävänsä sairausajan osalta pidettäväksi myöhempänä ajankohtana, ei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa ko. työntekijälle sairausajan palkkaa. Työntekijän eduksi jää tällöin SVL:n mukainen sairauspäiväraha.

Jos sen sijaan työntekijä haluaa yli 7 päivää kestävänsä sairausaikansa lomastaan siirrettäväksi, alkaa työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus siten, että sairauden kestänyt 7 päivää on tätä seuraava ensimmäinen arkipäivä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, karenssipäivä (karenssipäivä koskee alle 2 vuotta yhdenjaksoisesti kestäneitä työsuhteita). Sairausajan palkkaa aletaan maksaa seuraavasta päivästä lähtien ja maksetaan työsuhteen keston mukaisen kalenterijakson työpäiviltä normaalisäännösten mukaisesti (kohta 3). Mikäli työkyvyttömyys kestää karenssipäivästä eteenpäin lukien 9 arkipäivää, maksetaan sairausajan palkka myös karenssipäivältä.

Mikäli työntekijä sairastuu lomansa loppuvaiheessa niin, että loma päättyy ennen kuin sairaus on ehtinyt jatkua yli 7 päivää, maksetaan sairausajan palkkaa edellä esitetyn mukaisesti. Karenssipäivä on tällöin loman jälkeinen ensimmäinen päivä, joka olisi ollut työntekijän työpäivä, mikäli hän ei olisi sairastunut.

10. Sairausajan palkan maksu ja lomautus

Mikäli työntekijä sairastuu ennen lomautusilmoituksen antamista, maksaa työnantaja ko. työntekijälle sairausajan palkkaa myös lomauttamisen aikana, kunnes jakso on täyttynyt tai sairaus päättynyt.

Mikäli työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen jälkeen, mutta ennen lomautuksen alkamista, maksaa työnantaja sairausajan palkkaa lomautukseen asti. Jos ko. työntekijä on sairaana vielä lomautuksen päätyttyä eikä sairausajan palkanmaksujakso ole ehtinyt täytyä ennen lomautuksen alkamista, maksaa työnantaja sairausajan palkkaa lomautuksen päättymisestä lukien, kunnes ko. jakso on täysi.

Mikäli työntekijä sairastuu lomautuksen aikana ja on vielä lomautuksen päätyttyä sairaana, alkaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus toisen sellaisen työpäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä ja kestää kunnes työsuhteen keston mukaan määräytyvä ajanjakso karenssipäivä mukaan lukien on kulunut loppuun. Karenssipäivän palkan suhteen menetellään kuten kohdassa 9 kappaleessa 5 on sanottu.

11. Työpäivä sairausajan palkkaa

määritettäessä

Työehtosopimuksen perusteella työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa työpäiviltä, jotka kyseisinä sairausajanjaksoina olisivat muutoin olleet työntekijän työpäiviä.

12. Sairausajan palkan suuruus

Työntekijän sairausajan palkka on samansuuruinen kuin hänen säännöllisen työajan palkkansa työssä oltaessa. Näin ollen vuorotyöisiä ei makseta sairausajalta.

Suoritepalkalla työskentelevien osalta sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Suoritepalkalla työskentelevän työntekijän keskituntiansio lasketaan jakamalla työntekijän edellisen kahden palkanmaksukauden palkka ilman yli- ja sunnuntaityökorvauksia sekä 6.3 kohdan mukaisia kannustepalkkioita ko. palkanmaksukausiin sisältyvillä työtunneilla.

- Tiliselvitysten perusteella lasketaan ko. työntekijän ennakonpidätyksen alainen ansio ilman lomapalkkaa, lomatalpaluurahaa ja lomakorvausta tapaturmaa tai sairautta edeltäneeltä kahdelta palkanmaksukaudelta
- Huom! Ansioon ei lueta palkkaa muilta kuin tosiasiallisilta työtunneilta kuten arkipyhäkorvausta, itsenäisyyspäivän palkkaa, henkilökohtaisilta merkkipäiviltä tai lähiomaisen hautajaispäivältä taikka työajan lyhennyspäiviltä suoritettua palkkaa.
- Näin laskettu ansio jaetaan ko. palkanmaksukausiin sisältyvillä työtunneilla.

13. Sairausajan palkan maksaminen

Sairausajan palkka maksetaan työntekijälle työpäiviltä, jotka kyseisenä sairausajanjaksona olisivat muutoin olleet työntekijän työpäiviä.

Sairausajan palkan maksuun liittyvät järjestelyt työnantaja suorittaa siten, että työnantaja maksaa edellä kohdassa 12 esitetyllä tavalla lasketun sairausajan palkan työntekijälle kokonaisuudessaan, jolloin työnantaja perii ko. työntekijälle samalta ajalta tulevat eri vakuutuksiin perustuvat päivärahat (SVL, TVL, LVL).

Sairausajan palkka on palkkaa, josta on tehtävä normaalit ennakonpidätykset sekä suoritettava sotu- ym. maksut.

Mikäli työntekijän korvattavaan sairausjaksoon sisältyy itsenäisyyspäivä, jolta lain mukaan palkka olisi maksettava, tai työehtosopimuksen mukaisesti korvattava arkipyhä, maksetaan ko. päiväältä sairausajan palkka, mikäli sitä ei työntekijälle korvata itsenäisyyspäivän palkkana tai arkipyhänä.

14. Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työhöntulotarkastuksiin osallistuvalla työntekijällä korvataan ansiomenetyksenä kahdeksan tunnin työkohtainen perustuntipalkka, mikäli tarkastus tapahtuu ennen työsuhteen alkamista. Työsuhteen alettua tapahtuneissa tarkastuksissa korvaus suoritetaan sairausajan palkkana.

Määräaikais- ja lisätarkastuksissa ansionmenetyksen korvaus suoritetaan sairausajan palkkana. Lisätarkastusten korvausten edellytyksenä on, että ne ovat lääkärin määräämiä ja

työssä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista tekijöitä johtuvia.

Matka- ja muut välittömät kustannukset maksaa työnantaja.

15. Sairas lapsi

Alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairaus

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta, kuitenkin enintään kolmelta päivältä. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että äidin tai isän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan enintään neljä työpäivää kestävää poissaoloa, jolloin ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä (karenssipäivä koskee alle 2 vuotta yhdenjaksoisesti kestäneitä työsuhteita). Korvaus suoritetaan kuitenkin enintään kolmelta päivältä työsuhteen kestosta riippumatta. Lapsen äkillisesti sairastuessa kesken äidin tai isän työpäivän luetaan mainittu päivä karenssipäiväksi. Tässä tapauksessa suoritetaan ko. päivältä työssäolo-osuuden mukainen palkka.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että

- äiti tai isä on metsäkonealan työehtosopimuksen mukaisessa työsuhteessa
- työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ennen lapsen sairastumista
- lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan
- molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä (opiskelu toisella paikkakunnalla rinnastetaan ansiotyöhön)

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Työstä poissaolon järjestelyissä tulee ottaa huomioon metsäkonealan työntekijän työstä poissaolon mahdollisesti tuotannolle aiheuttamat haittavaikutukset. Tämä koskee erityisesti työntekijää, joka toimii metsäkoneen ainoana käyttäjänä.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito tai kuntoutus

Vaikeasti sairaan lapsen hoitoon tai kuntoutukseen osallistuvalla työntekijällä on oikeus olla poissa työstä sovittuaan siitä työnantajan kanssa.

Vaikeana sairautena pidetään seuraaviin sairausryhmiin kuuluvia sairauksia:

- leukemia ja muut pahanlaatuiset kasvaimet
- vaikeat synnynnäiset sydänvial
- vaikeat tapaturmat ja palovammat
- vaikeasti tasapainotettavat sokeritaudit ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihe

- vaikeat psykiatriset sairaudet
- muut em. sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattavat sairaudet

Vapaan antamisen lisäksi työnantaja ei suorita mitään korvauksia.

Helsingissä, helmikuun 18. päivänä 2011

Koneyrittäjien liitto

Puu- ja erityisalojen liitto

Koneyrittäjien liiton
työnantajapuolen asiamiehet

ROVANIEMI

Parkkaajantie 1
96460 Rovaniemi
Markku Törmänen
puh/fax 016-313 523
GSM 040-9009411
email:markku.tormanen@koneyrittajat.fi

HÄMEENLINNA

Arvi Kariston katu 7
13100 Hämeenlinna
Ari Pihlajavaara
puh/fax 03-616 5552
GSM 040-9009410
email:ari.pihlajavaara@koneyrittajat.fi

HELSINKI

Sitratie 7
00420 Helsinki
Simo Jaakkola
GSM 040-9009414
fax. 09-563 0329
email:simo.jaakkola@koneyrittajat.fi

Puu- ja erityisalojen liiton työntekijäpuolen asiamiehet

Joensuu

Yläsatamakatu 7 B
80100 JOENSUU

Pentti Hartikainen

050-406 0638

pentti.hartikainen@puuliitto.fi

Kuopio

Vuorikatu 20
70100 KUOPIO

Kirsi Koponen

045-657 9008

kirsi.koponen@puuliitto.fi

Lappeenranta

Koulukatu 23
53100 LAPPEENRANTA

Heikki Seila

050-5665 286

heikki.seila@puuliitto.fi

Oulu

Mäkelininkatu 31, 5 krs.
90100 OULU

Tuomo Sunnari

0400-965 061

tuomo.sunnari@puuliitto.fi

Rovaniemi

Rovakatu 26 A
96200 ROVANIEMI

Reijo Lehtinen

0400-125 770

reijo.lehtinen@puuliitto.fi

Turku

Maariankatu 6 B, 5. krs
20100 TURKU

Jarmo Tuomainen

0400-796 896

jarmo.tuomainen@puuliitto.fi

Vaasa

Pitkäkatu 43 B
65100 VAASA

Lasse Parhiala

040-591 0365

lasse.parhiala@puuliitto.fi

Jyväskylä

Kalevankatu 4
40100 JYVÄSKYLÄ

Juha Lyytinen

0400-543 054

juha.lyytinen@puuliitto.fi

Lahti

Rautatienkatu 19 A, 4.krs
15110 LAHTI

Asta Holopainen

0400-778 510

asta.holopainen@puuliitto.fi

Mikkeli

Vuorikatu 11
50100 MIKKELI

Heikki Seila

050-5665 286

heikki.seila@puuliitto.fi

Pori

Isolinnankatu 24
28100 PORI

Jarmo Tuomainen

0400-796 896

jarmo.tuomainen@puuliitto.fi

Tampere

Rautatienkatu 10, 6. krs
33100 TAMPERE

Pauli Ukkonen

040-546 7750

pauli.ukkonen@puuliitto.fi

Uusimaa

Haapaniemenkatu 7-9 B
00530 HELSINKI

Eero Kirjava

040-511 0885

eero.kirjava@puuliitto.fi

Metsäkonealan työehtosihteeri Harri Häkkinen, 0400-386 753, harri.hakkinen@puuliitto.fi