

**METSÄHALLITUKSEN  
JA  
METO - METSÄALAN ASiantuntijat ry:n  
VÄLINEN TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUS**

ajalle 1.2.2018 - 31.1.2021

## **YLEISET TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET**

### **1 § Soveltamisala**

Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan Metsähallituksen palveluksessa olevan yksityisoikeudellisessa työsopimussuhteessa tai virkasuhteessa olevien metsäalan ja toimistotehtävissä olevien toimihenkilöiden palvelussuhteen ehtoihin.

Metsäalan toimihenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa henkilöä, joka toimen edellyttämän tietopuolisen ja käytännöllisen pätevyyden omaamana toimii jäljempänä määritellyissä johtamis- ja asiantuntijatehtävissä Metsähallituksen eri tulosalueissa ja muissa toiminnoissa

- a) henkilöä, joka toimii työnantajan edustajana muihin toimihenkilöihin tai työntekijöihin nähden ja joka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen jakaa, johtaa, valvoo tai tarkkailee työtä ottamatta säännöllisesti itse osaa työhön.
- b) henkilöä, joka suunnittelee, ohjaa, opastaa tai tarkastaa alaansa kuuluvia toimenpiteitä, tekee maasto- yms. inventointeja tai selvityksiä tai edustaa työnantajaa asiakassuhteissa, maankäyttö- tai kiinteistöhoitokysymyksissä sekä henkilöä joka työskentelee toimisto-, koulutus-, valvonta-, neuvonta- tai muissa vastaavissa asiantuntijatehtävissä.
- c) henkilöä, joka muutoin tehtäviensä perusteella on katsottava toimisto- tai metsäalan toimihenkilöksi.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta yrityksen ylimpään johtoon tai näihin rinnastettaviin henkilöihin. Sopimus ei myöskään koske yrityksen Metsähallituksen konserniyksiköissä tai vastaavassa työnantajan edustajina palvelussuhdeasioita hoitavia henkilöitä.

Tämän sopimuksen piirissä olevista työntekijöistä tai toimihenkilöistä sekä virkamiehistä käytetään jäljempänä yhteisesti nimitystä työntekijä, ellei erikseen ole toisin mainittu.

### **2 § Sopimuskausi**

Tämän sopimuksen sopimuskausi on 1.2.2018 - 31.1.2021.

### **3 § Yleiset työ- ja virkaehtosopimusehdot**

Tämän työ- ja virkaehtosopimuksen soveltamisalalla noudatetaan Palvelualojen Työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä 30.4.2018 tehtyä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaa, työehtosopimusta

sekä yleistä sopimusta (jäljempänä yleinen työehtosopimus), jollei tästä työ- ja virkaehtosopimuksesta muuta johdu.

## **TYÖAIKA**

### **4 § Säännöllinen työaika**

Säännöllisen työajan osalta noudatetaan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n määräyksiä kuitenkin niin, että kilpailukyky sopimuksella 8.12.2016 sovittu työajan pidennys sisällytetään säännölliseen työaikaan.

Säännöllinen työaika kilpailukyky sopimuksen voimassaoloaikana on

1. Toimistotyössä 7 tuntia 36 min vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa
2. Viikkotyössä 6 tuntia 15 minuuttia - 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 45 minuuttia viikossa sekä
3. Jaksotyössä 116 tuntia 15 minuuttia kolmen viikon pituisena ajanjaksona tai 78 tuntia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

Jaksotyössä säännöllinen työaika saadaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi järjestää myös siten, että työaika on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 232 tuntia 30 minuuttia.

Säännöllinen työaika ei saa 2 momentin mukaisissa työaikajärjestelyissä yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 120 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 80 tuntia.

Säännöllisen työajan tuntimääriä käytetään johdonmukaisesti kaikissa tämän työehtosopimuksen sekä yleisen työehtosopimuksen työaikamääräyskohdissa, missä viitataan säännölliseen työaikaan.

### **5 § Asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien työaika**

Luontopalveluissa asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien työaika määräytyy seuraavasti

- keskimääräinen viikkotyöaika on enintään 38 tuntia 45 minuuttia
- päivittäinen työaika on enintään 10 tuntia.

Työtä varten laaditaan ennalta työtuntijärjestelmä kolmen viikon ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen viikkotyöaika tasoittuu keskimäärin enintään 38 tunniksi 45 minuutiksi viikossa.

Työtuntijärjestelmän laatimisessa noudatetaan mitä 3 §:ssä tarkoitettu työehtosopimuksessa on sovittu.

Asiakaspalvelutehtävissä työskenteleville, jotka noudattavat edellä sovittua työaikaa maksetaan lauantaiyökorvausta lauantaisin tehdystä työstä siten kuin jaksotyötä tekevien osalta on 3 §:ssä tarkoitettu työehtosopimuksessa sovittu.

### **6 § Erätarkastajien työaika**

Erätarkastajien työaika määräytyy seuraavasti siten kuin 3 §:ssä tarkoitettu yleisessä työehtosopimuksessa on sovittu jaksotyöstä.

## 7 § Vapaamuotoinen työaika

1. Muihin kuin tämän sopimuksen 4-6 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin noudatetaan vapaamuotoista työaika, jonka pituus voi päivittäin ja viikoittain vaihdella. Ohjeellisena viikkotyöaikana pidetään 40 tuntia viikossa. Työaika koskevaa kirjanpitoa ei pidetä. Työpäivän aikana työntekijä voi hoitaa myös omia asioitaan.
2. Mikäli työntekijä kuitenkin toteaa, ettei hän selviydy tehtävistään vapaamuotoisen työajan puitteissa, tulee hänen kirjata toteutunut työaikansa. Aloittaessaan työaikakirjanpidon, tulee työntekijän aloittaa se kalenteriviikon alusta ja ilmoittaa asiasta esimiehelleen aloittamista edeltävän viikon perjantaihin mennessä.

2.1 Työaikakirjanpidossa toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jonka työntekijä tosiasiallisesti tekee toimensa edellyttämiä tehtäviä. Työajaksi ei siten lueta esim. asunnolta muualla olevaan työkohteeseen tai työkohteesta asuntoon kuluva matka-aika, ruokailuun, henkilökohtaisten asioiden hoitoon tai koulutukseen käytettyä aikaa. Toteutunut työaika todetaan esimiehen kanssa yhteisesti viikoittain. Myös työajan kirjaamisen päättyminen todetaan yhdessä esimiehen kanssa.

2.2 Työaikakirjanpidossa lyhin kirjattava erillinen jakso on 10 minuuttia, jonka jälkeen kertyvä työaika kirjataan käytännössä toteutuneen mukaan. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei yleensä katsota työajaksi. Poikkeuksen muodostaa ainoastaan työpäivän aikana työkohteesta toiseen tapahtuva siirtyminen sekä autolla liikkuvan työntekijän muuhun työmatkaan sisältyvä ajoaika, jos se ylittää yhden tunnin vuorokaudessa.

Edustustehtävät katsotaan työajaksi vain, kun ne perustuvat esimiehen määräykseen tai välittömästi liittyvät tietyn työtehtävän hoitamiseen. Jos työpäivään sisältyy koulutusta tai koulutukseen liittyvää matkustamista, ei kyseistä päivää oteta huomioon 2.3. kohdan mukaista viikkotyöaika laskettaessa.

2.3 Mikäli toteutunut viikkotyöaika ei kahden viikon aikana tasoitu keskimäärin 40 tuntiin viikossa, korvataan kertynyt ylitys maksamalla ylityksen kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Korotettua palkkaa laskettaessa lasketaan peruspalkka jakamalla työntekijän kuukausipalkka luvulla 163.

Soveltamisohjeita:

Kahden viikon tasoittumisjakson tavoitteena on tukea suunnitelmallisuutta metsäalan työntekijän työn järjestämisessä. Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tasoittumisjaksokäytännön tulee edistää myös työntekijän mahdollisuuksia tarkoituksenmukaiseen työskentelyyn eikä se saa perusteetta johtaa työntekijän epätasaiseen työkuormitukseen. Jos määrättyä päivää ei oteta huomioon toteutunutta työaika laskettaessa, vähennetään kyseistä päivää vastaava tuntimäärä myös vertailuperusteena olevista tunneista.

- 2.4 Todettu työajan ylitys voidaan korvata myös antamalla vapaa-aikaa, jos työntekijä ja hänen esimiehensä ovat korvausmuodosta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista yksimielisiä. Milloin se työntekijän työn kausiluontoisuudesta johtuen on perusteltua, voidaan työsopimuksessa sopia työajan ylityksen korvaamisesta ensisijaisesti vapaa-ajalla.

Ylitystä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen 2.3. kohdan mukaisia periaatteita korotetun palkan laskennasta.

3. Työntekijälle annetaan vuosiloman ja sen ulkopuolella olevien sunnuntai-päivien lisäksi toinen vapaapäivä viikkoa kohti. Toinen viikoittainen vapaapäivä on annettava viikkolepopäivään liittyvänä. Mikäli vapaapäivä sijoitetaan johonkin muuhun viikonpäivään, on siitä ilmoitettava työntekijälle ainakin viikkoa aikaisemmin.
4. Edellisen lisäksi, mikäli se Metsähallituksen tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista, ovat vapaapäiviä uudenvuodenpäiväviikon lauantai, loppiaisviikon lauantai, pääsiäislauantai, pääsiäisen jälkeinen lauantai, vapunpäiväviikon lauantai, helatorstaiiviikon lauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai, jouluaatto ja joulun jälkeinen lauantai.
5. Milloin työntekijä työnantajan aloitteesta omalla suostumuksellaan tekee työtä ilmoitettuna vapaapäivänään, maksetaan siitä korvauksena 50 %:lla korotettu palkka. Mikäli tällaista työtä joudutaan tekemään sunnuntaina tai muuna pyhäpäivänä, on vastaava korotus 150 %. Tässä kohdassa mainittuja päiviä ei oteta huomioon 2.3. kohdan mukaista viikkotyöaikaa laskettaessa.

Soveltamisohje:

Työntekijän ja hänen esimiehensä tulee etukäteen sopia niistä tehtävistä, jotka työntekijä poikkeuksellisesti hoitaa myös vapaa-aikanaan. Tämä ennalta sopimisen vaatimus ei saa kuitenkaan estää tehtävien tarkoituksenmukaista hoitamista.

## 8 § Työajan lyhentäminen metsäalalla

1. Työajan lyhentäminen koskee työntekijöitä, joiden työaika on tämän sopimuksen mukainen vapaamuotoinen työaika.
2. Työajan lyhentämisen piirin kuuluvan työntekijän työaikaa lyhennetään enintään kahdeksan ja puoli päivää kalenterivuodessa antamalla vapaata jäljempänä määriteltyjen periaatteiden mukaisesti.
3. Työajan lyhentämiseksi sopimuksen edellyttämällä tavalla on työntekijä oikeutettu saamaan kalenterivuositain palkallista vapaata siten, että hän ansaitsee yhden vapaapäivän kutakin 25 työpäivää kohden.

Tehdyksi työpäiviksi lasketan säännöllisten työpäivien ohella myös ne työntekijän sairaspäivät, joilta työnantaja maksaa sairasaajan palkkaa sekä ne päivät, jolloin työntekijä osallistuu työnantajan määräämään tai kustantamaan koulutukseen.

4. Vapaa-aika annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, kuitenkin viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä.

Työnantaja ilmoittaa vapaan antamisesta vähintään viikkoa ennen, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta hänen normaali kuukausipalkkansa. Milloin työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä. Molemmissa tapauksissa lasketaan vapaapäivän palkka kyseisen kuukauden työpäivien lukumäärällä.

Vuosiloman pituutta määrätessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, jolloin työntekijä ei ole töissä tämän sopimuksen kohdan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

## **9 § Liukuva työaika toimistotyössä**

Liukuvan työajan käyttöönotosta sovitaan paikallisesti työnantajan edustajien ja henkilöstöä edustavien luottamusmiesten kesken.

Työaika voi alkaa kello 6.30 ja 9.00 välillä ja päättyä 15.15 ja 19.00 välillä. Päivittäinen työaika voi vaihdella siten, että kokonaistyöaika tasoittuu kuuden kuukauden ajanjaksossa keskimäärin 38 tuntiin viikossa. Työtuntimäärä voidaan kuitenkin ylittää enintään neljäkymmenellä (+40) tai alittaa enintään kahdeksällä (-20) tunnilla. Sallittu poikkeama siirtyy tällöin seuraavaan jaksoon. Kiinteänä työaikana 9.00 - 15.15 on kaikkien oltava virkistystaukoa lukuun ottamatta säännöllisesti työpaikalla. Virkistystauko on vähintään 30 minuuttia ja enintään 1 tunti 30 minuuttia.

Liukuvaa toimistotyöaikaa noudattavat voivat esimiehen kanssa siitä sovittuaan pitää tasoitusjakson aikana vapaana enintään kahdeksan (8) työpäivää, jotka vähentävät kokonaistyöaikakertymää.

Paikallinen sopimuksen voimassaolo päättyy samalla kuin tämä osapuolten välinen työ- ja virkaehtosopimus päättyy. Paikallista sopimusta koskevat erimielisyydet ratkaistaan samassa järjestyksessä kuin tämän työ- ja virkaehtosopimuksen erimielisyydet ratkaistaan.

## **10 § Työaikapankki**

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia työaikapankin käyttöönotosta. Sopimus tehdään kirjallisesti. Työaikapankin ehdoista ja periaatteista on sovittu tämän työehtosopimuksen liitteessä.

## **11 § Helatorstain vaikutus työaikaan**

Helatorstai lyhentää muuta kuin vapaamuotoista työaikaa noudattavien osalta kyseisen viikon tai työjakson työaikaa toimistotyössä 7 tuntia 36 minuuttia, viikkotyössä säännöllistä vuorokautista työaikaa vastaavasti (7 tuntia 45 minuuttia) ja jaksotyössä 7 tuntia 45 minuuttia.

Osa-aikaisella työntekijällä työaikaa lyhennetään osa-aikatyön säännöllisen työajan suhteessa.

Vapaamuotoista työaikaa noudattavien osalta arkipyhäviikkojen työaika on 7 § 4 kohdan mukainen.

## **12 § Työajan pidentäminen vapaamuotoisessa työajassa**

Kuukausi- ja tuntipalkkaisilla työntekijöillä pidennetään vuosittaista säännöllistä työaikaa kaikissa työaikamuodoissa keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 lukien. Työajan pidennys toteutetaan esimiehen ja työntekijän yhdessä etukäteen sopimana sellaisena ajankohtana, kun työn tekemiselle on suurin tarve tai kysyntä. Alustavasti pidennysajankohdista sovitaan tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä.

Työajan lisäyksestä ei makseta erillistä korvausta. Työajan lisäyksestä ei myöskään synny korvattavaa yli- tai lisätyötä.

Osa-aikaisella työntekijällä, jolla on vähintään kuukauden mittainen työsuhde, lasketaan tämän kohdan mukainen vuosittainen työajan pidennyksen tuntimäärä työntekijän työajan suhteessa vastaavan työaikamuodon kokoaikaiseen tuntimäärään.

Määräaikaisella työntekijällä tämän kohdan mukainen vuosittainen tuntimäärä lasketaan suhteuttamalla työsuhteen pituus ko. kalenterivuonna 12 kuukauteen.

Työajan pidennyksen toteutuminen seurataan erillisessä työaikakirjanpidossa.

Sopijaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että työajan lyhennyspäiviä on mahdollista käyttää työajan pidentämiseen siitä yhteisesti sovittaessa.

## **PALKANMAKSU JA POISSAOLOT**

### **13 § Palkanmaksu**

Palkka maksetaan kerran kuukaudessa kuukauden 15. päivänä. Jos palkanmaksupäivä on arklauantai tai pyhäpäivä, palkka maksetaan näitä päiviä edeltävänä arkipäivänä.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Työntekijän palkka maksetaan hänen ilmoittamaansa rahalaitokseen.

### **14 § Poissaoloajan palkkaus**

Poissaoloajalta maksettavasta palkkauksesta on sovittu 3 §:ssä tarkoitetussa työehtosopimuksen 7 ja 11-30 §:issä, ellei tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

#### **Kuntoutusajan palkkaus**

Tämän lisäksi työntekijälle, jolle on myönnetty työssäolovapautusta tai virkavaapaata kuntoutuksen vuoksi, maksetaan palkkaus kyseiseltä työstä vapautusajalta tai virkavapausajalta samoin perustein kuin 3 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen 12 ja 13 §:issä on sovittu.

Kuntoutuksella tarkoitetaan myös kuntoutustutkimuksen ja -selvityksen vuoksi myönnettyä vapautusta työstä tai virkavapautta.

Kuntoutusajan palkka lasketaan erillään sairausajan palkasta. Kuntoutusaikaa ei oteta huomioon sairausajan palkkausta määrättäessä.

### **Päivärahan ja kuntoutusrahan siirtyminen työnantajalle**

Työntekijän oikeus kuntoutusrahaan siirtyy palkallisen kuntoutuksen ajalta työnantajalle siltä osin kuin kuntoutusraha ei ylitä hänen samalta ajalta saaman palkkauksen määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, äitiysvapaan tai kuntoutuksen ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä- ja äitiysrahan hakemista varten.

Sairausloman, äitiysvapaan tai kuntoutusajan palkka voidaan maksaa vähennettynä päivä-, äitiys- tai kuntoutusrahan määrällä, jos oikeus päivä-, äitiys- tai kuntoutusrahaan ei siirry työnantajalle ja tämä johtuu siitä, että työntekijä on laiminlyönyt noudattaa edellisessä momentissa tarkoitettuja määräyksiä ja ohjeita.

## **15 § Eräät muut poissaolot**

### **Ay-kokoukset**

Työntekijälle voidaan, milloin se Metsähallituksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n tai METO – Metsäalan Asiantuntijat ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, edustajisto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet sekä Metsähallituksen virka- ja työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokoukseen silloin, kun niissä käsitellään työ- ja virkaehtosopimusasioita. Metsähallituksen virka- ja työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön hallitus katsotaan myös sellaiseksi toimielimeksi, jonka kokouksiin hallituksen jäsenenä olevalla työntekijällä on oikeus osallistua silloin, kun niissä käsitellään työ- ja virkaehtosopimusasioita. Maksettava palkkaus määräytyy 3 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti.

## **KUSTANNUSTEN KORVAUS**

### **16 § Suojavarustus**

Työnantaja varaa tarpeen mukaan kenttätyössä työskentelevän työntekijän käyttöön työturvallisuusvaatimusten edellyttämän sääolosuhteiden ja työn tarkoituksenmukaisen suorittamisen kannalta tarpeellisen sateenpitävän työasun. Uusien työasutyyppeiden käyttöönotto käsitellään työpaikkakohtaisissa yhteistyötoimikunnissa. Säännöllisesti kenttätyössä työskentelevien työntekijöiden ryhmä todetaan hankinnan yhteydessä.

### **17 § Muuttokustannusten korvaaminen**

Sen lisäksi mitä 3 §:ssä tarkoitetussa työehtosopimuksessa on sovittu, noudatetaan seuraavaa:

#### **Majoittumiskorvaus**

Siinä tapauksessa, että muutto Metsähallituskonsernin tai sen osan siirtämisen taikka toimintojen uudelleen järjestelyn johdosta uudelle sijoittumispaikkakunnalle on hyväksyttävän syyn takia tapahtunut ennen varsinaista siirtymisajankohtaa, maksetaan työntekijälle majoittumiskorvausta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti muuttoajankohdan ja varsinaisen siirtymisajankohdan väliseltä ajalta niistä kustannuksista, jotka työntekijälle aiheutuvat tilapäisestä asumisesta alkuperäisellä sijoituspaikkakunnalla.

Mikäli muutto uudelle sijoituspaikkakunnalle on hyväksyttävän syyn takia tapahtunut varsinaisen siirtymisajankohdan jälkeen, työntekijälle suoritetaan majoittumiskorvausta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti varsinaisen siirtymisajankohdan ja muuttoajankohdan väliseltä ajalta niistä kustannuksista, jotka työntekijälle aiheutuvat tilapäisestä asumisesta uudella sijoituspaikkakunnalla.

Tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia maksetaan korkeintaan kuuden kuukauden ajalta. Milloin työntekijälle tarjotaan Metsähallituksen toimesta tyydyttävä asunto, tämän sopimuskohdan mukaisia korvauksia ei makseta.

Työntekijälle, joka on ostanut tai vuokrannut asunnon uudelta paikkakunnalta ennen siirtymisajankohtaa, mutta joka hyväksyttävän syyn vuoksi siirtää muuttoaan tähän asuntoon, maksetaan majoittumiskorvausta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti uuden asunnon hallintakustannuksista asunnon ostamis- tai vuokraamisajankohdan väliseltä ajalta.

## MUUT MÄÄRÄYKSET

### 18 § Irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa vakinaisen työntekijän tai työsopimuksen noudatetaan palvelussuhteen jatkuttua keskeytyksettä seuraavia irtisanomisaikoja:

1. enintään viisi vuotta kahden kuukauden irtisanomisaikaa
2. yli viisi vuotta, mutta enintään yhdeksän vuotta kolmen kuukauden irtisanomisaikaa
3. yli yhdeksän vuotta, mutta enintään 12 vuotta neljän kuukauden irtisanomisaikaa
4. yli 12 vuotta, mutta enintään 15 vuotta viiden kuukauden irtisanomisaikaa
5. yli 15 vuotta kuuden kuukauden irtisanomisaikaa.

### 19 § Luottamusmiestoiminta

Tämän työ- ja virkaehtosopimuksen allekirjoittaneella järjestöllä on oikeus asettaa Metsähallituksen työntekijöistä pääluottamusmies, jonka toimialue käsittää koko Metsähallituksen. Pääluottamusmiehelle valitaan varapääluottamusmies muiden luottamusmiesten joukosta.

Järjestöllä on myös oikeus asettaa Metsähallitus Metsätalous Oy:öön Lapin, Pohjanmaan - Kainuun ja Etelä-Suomen alueille luottamusmiehet (yksi kullekin alueelle) ja heille varaluottamusmiehet.

Lisäksi Julkisten hallintotehtävien yksikössä on oikeus valita yksi luottamusmies ja hänelle varaluottamusmies Lapin ja Pohjanmaan alueelle yhteisesti ja yksi luottamusmies ja hänelle varaluottamusmies Etelä-Suomen (Rannikko ja Järvi-



Suomi) alueelle ja Luontopalveluiden ohjausyksikköön yhteisesti. Samoin on oikeus valita Kiinteistökehitys -yksikköön luottamusmies ja hänelle varaluottamusmies sekä konserniyksiköihin yhteinen luottamusmies ja hänelle varaluottamusmies.

### Luottamusmiespalkkio

Päälouottamusmiehelle ja luottamusmiehelle maksettava luottamusmiespalkkio määräytyy päälouottamusmiehen ja luottamusmiehen edustamien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Alkaen 1.4.2018:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Luottamusmiehen palkkio kuukaudessa	Päälouottamusmiehen palkkio kuukaudessa
3 - 30	90 euroa	140 euroa
31 - 100	105 euroa	151 euroa
101 - 200	161 euroa	227 euroa
201 - 400		256 euroa
401 -		298 euroa

Työntekijöiden lukumäärässä otetaan huomioon ne, joilla on voimassa oleva työ- tai virkasuhde. Lukumäärätiedot tarkistetaan vuosittain 1.5. ja palkkiot maksetaan sen perusteella seuraavaan tarkistusajankohtaan saakka.

### Luottamusmiehille annettavat tiedot

Työntekijän työhön ottamisesta on annettava kuukausittain tiedot luottamusmiehelle. Kun kysymys on määräaikaisesta työsopimuksesta, on tiedot annettava, mikäli määräaikainen työsuhde kestää yli kolme kuukautta.

Päälouottamusmiehelle koko Metsähallituksen osalta ja luottamusmiehelle toimialueensa osalta annetaan kerran vuodessa marraskuussa tiedot henkilöistä, joihin työ- ja virkaehtosopimusta sovelletaan.

Luottamusmiehille annetaan palkkatilastotiedot kaksi kertaa vuodessa siten, että helmikuun aikana annetaan 1.1. tilanteesta tiedot ja heinäkuun aikana 1.6. koskevat tiedot. Päälouottamusmiehelle annetaan koko Metsähallituksen osalta sekä luottamusmiehelle toimialueensa osalta tiedot luottamusmiesten edustamien Metsähallituksen palveluksessa olevien sopimusallalla työskentelevien työntekijöiden osalta seuraavasti:

Tehtäväkohtainen palkanosa	Henkilökohtainen palkanosa	Takuuosa	Muu palkanosa	Yhteensä
----------------------------	----------------------------	----------	---------------	----------

Tiedot annetaan tulosalueittain ja vaativuustasoittain, kokoaikaiset ja osa-aikaiset eriteltyinä.

Milloin syntyy erimielisyyttä luottamusmiehen edustaman työntekijän palkasta, on luottamusmiehellä oikeus saada työntekijän palkkausta koskevat tiedot. Samoin annetaan päälouottamusmiehelle yrityskohtaisia eria koskevia

neuvotteluja varten työntekijöittäin tiedot palkanmäärästä ja niistä tekijöistä, joista palkkaus on määräytynyt.

Päälouottamusmiehelle annetaan vuosittain summatiedot maksetuista tulospalkkioista tulosalueittain.

## 20 § Työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot

Työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella seuraavasti:

Alkaen 1.4.2018

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun palkkio kuukaudessa
- - - 30	68 euroa
31 - - - 100	79 euroa
101 - - - 200	121 euroa
201 - - - 400	136 euroa
401 - - -	157 euroa

## 21 § Palkat

Palkantarkistukset vuosina 2018 ja 2019

### 1.4.2018

- palkkoja korotetaan 1,1 % suuruisella yleiskorotuksella
- palkkoja korotetaan 0,5 % suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

0,5 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun 2017 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa päälouottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Vuonna 2018 yrityskohtainen erä (0,5 %) jaetaan seuraavasti: yleiskorotuksena 0,1 % ja työnantaja päättää 0,4 %. Yrityskohtaisen erän osuus 0,4 % kohdennetaan ensisijaisesti METO- ja MEHY-palkkataulukoitteiden yhdistämisen rahoittamiseen. Tämän ylittävä osuus kokonaisuromäärästä jaetaan noudattaen oikeudenmukaista ja kannustavaa jakotapaa eri vastuualueitten ja henkilöstöryhmien kesken.

Korotukset kohdennetaan niille henkilöille, joiden kohdalla työnantaja sopimuskentekohetkellä tunnistaa tarpeellisimmat korotustarpeet henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkanosan kohdalla. Korotusten

kohdentamisen jälkeen niiden toteutuma ilmoitetaan vaativuusluokittain ja vastuualeittain eriteltynä pääluottamusmiehelle.

Vuonna 2019 yritysکوhtainen erä kohdennetaan niille tämän sopimuksen piirissä oleville henkilöille, jotka taulukoitten yhdistämisen takia eivät ole saaneet yritysکوhtaisia korotuksia (METO-taulukon piirissä olevat ennen 1.4.2018). Erä jaetaan noudattaen oikeudenmukaista ja kannustavaa jakotapaa eri vastuualueitten ja henkilöstöryhmien kesken.

Korotukset kohdennetaan niille henkilöille, joiden kohdalla työnantaja sopimuksentekohetkellä tunnistaa tarpeellisimmat korotustarpeet henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkanosan kohdalla. Korotusten kohdentamisen jälkeen niiden toteutuma ilmoitetaan vaativuusluokittain ja vastuualeittain eriteltynä pääluottamusmiehelle

#### **1.4.2019**

- palkkoja korotetaan 1,0 % suuruisella yleiskorotuksella
- palkkoja korotetaan 0,6 % suuruisella yritysکوhtaisella erällä.

Yritysکوhtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

0,6 %:n suuruisen yritysکوhtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun 2018 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaiseuromäärän.

Yritysکوhtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.3.2019 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan siitä yleiskorotuksena 0,2 % ja työnantaja päättää 0,4 %

Työnantaja selvittää pääluottamusmiehelle perälaudan yritysکوhtaisen 0,4 %:n erän kokonaiseuromäärän sekä yksittäisten korotusten euromäärät vaativuusluokittain. Mikäli selvitystä ei ole annettu 15.3.2019 mennessä, yritysکوhtainen 0,4 %:n erä jaetaan yleiskorotuksena.

#### **Kolmannen sopimusvuoden 2020 palkantarkistukset**

Sopimusosapuolet neuvottelevat palkantarkistusten tasosta ja mallista 15.11.2019 mennessä. Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

#### **Taulukot ja lisät**

Taulukoita korotetaan 1.4.2018 lukien 1,2 % ja 1.4.2019 lukien 1,0 %.

Euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 %.

#### **Metsätalouslisä**

Metsähallitus Metsätalous Oy:ssä toimiville työntekijöille (IPE-vaatimustasot 48-51) maksetaan lisää, jonka suuruus on 1,5 % työntekijän vaativuuden mukaisesta palkasta. Uusille em. työntekijöille lisää maksetaan työsuhteen jatkuttua 6 kuukautta.

## 22 § Muut sopimusehdot

1. Lomarahan maksaminen  
Lomaraaha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Muilta osin lomarahahan osalta noudatetaan mitä 3 §:ssä tarkoitettussa työ- ja virkaehtosopimuksessa on sovittu.
2. Lomarahan vaihtaminen  
Työntekijän niin halutessaan on hänellä oikeus vaihtaa, sovittuaan siitä työnantajan kanssa, lomaraaha palkalliseksi vapautukseksi työstä siten, että kahden lomapäivän lomaraaha vastaa yhtä palkallista vapaapäivää.
4. Virkamiehelle maksettava korvaus  
Vakinaiselle virkamiehelle joka on oman virkansa ohella määrätty hoitamaan toista virkaa, voidaan maksaa toisen viran hoidosta enintään puolet sen palkkauksesta.
5. Matkustamista koskevat määräykset  
Matkakustannusten korvaamisen osalta noudatetaan tämän työ- ja virkaehtosopimuksen 3 §:ssä tarkoitettuihin yleisiin työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiin sisältyvää matkustussääntöä.

## 23 § Sijaisuskorvaus

Työntekijälle, joka työnantajan määräyksestä joutuu tilapäisesti omien tehtäviensä ohella hoitamaan kahta viikkoa kauemmin sijaisena toiselle kuuluvia tehtäviä, maksetaan palkan lisäksi koko sijaisuusajalta erillinen korvaus. Korvauksen suuruus on 15-30 % työntekijän henkilökohtaisesta kokonaispalkasta.

Korvausta ei makseta vuosiloman sijaisuuksista, ellei ole kysymys yhdenjaksoisten lomansijaisuuksien yli 20 lomapäivää kestävästä hoitamisesta. Korvausta voidaan kuitenkin maksaa myös 10 - 20 lomapäivää kestävästä vuosilomasijaisuuksista, mikäli sijaisuuden hoitamisesta aiheutuu työntekijälle osapuolten yhteisen näkemyksen mukaan huomattava työajan ja työmäärän lisäys. Korvaus maksetaan tässä tarkoitetuissa tapauksissa koko sijaisuusajalta. Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset selvitetään ennen sijaisuuden alkamista.

Toisen tehtävän hoitamisesta, siitä maksettavasta korvauksesta ja muista työehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken ennen työn alkamista.

## 24 § Sopimuskauden työryhmä

Tämän sopimuksen sopimuskaudelle asetetaan työnantajan ja kaikkien Metsähallituksen työehtosopimusosapuolten jäsenistä koostuva yhteinen työryhmä valmistelemaan Metsähallituksen uutta palkkausjärjestelmää.

## **TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN**

### **25 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Jokaisen työntekijän tulee selvittää oman esimiehensä kanssa joko yksin tai yhdessä luottamusmiehen kanssa tai luottamusmiehen välityksellä häntä koskevat erimielisyysasiat.

Tämän virka- ja työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämään ensisijassa yksikön ja luottamusmiehen kanssa käytävissä neuvotteluissa.

Mikäli erimielisyys koskee työntekijän toimen vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia eikä asiasta ole päästy yksimielisyyteen edellä mainitussa neuvottelussa on erimielisyyden selvittämistä jatkettava paikallisesti siten, että neuvotteluun osallistuvat sopijapuolten edustajat.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että toimen vaativuutta ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskevat erimielisyydet voidaan parhaiten ratkaista paikallisella tasolla.

Jollei paikallistasolla käydyissä neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voidaan asia saattaa tämän jälkeen sopimuksen osapuolien Metsähallituksen ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n välillä selvittäväksi.

Mikäli Metsähallitus ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry eivät pääse sopimukseen erimielisyysasiasta, erimielisyysasia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

### **26 § Työrauha**

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

### **27 § Voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 31.1.2021 saakka, mikäli sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2019 mennessä yhteisymmärrykseen ns. kolmannen vuoden palkkaratkaisusta. Mikäli ajanjakson 1.2.2020 - 31.1.2021

palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.11.2019 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

Sopimus jatkuu 31.1.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommalta kummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Palkkaliitteen voimassaolosta todetaan, että se on voimassa, kunnes uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön.

Vantaalla 2.5.2018

METSÄHALLITUS

METO - METSÄALAN ASIANTUNTIJAT RY

Pentti Hyttinen  
Pääjohtaja

Håkan Nystrand  
Puheenjohtaja

Ilpo Puputti  
Järjestöpäällikkö

## PALKKALIITE

Työntekijän palkka määritellään kuukausipalkkana.

**Palkkausjärjestelmä ja palkat**

Työntekijän palkka muodostuu toimen vaativuuden perusteella määräytyvästä palkanosasta ja työntekijän työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Toimen vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit tehdään työnantajan ja työntekijän välisen kehittämiskeskustelun perusteella.

Toimen vaativuuden ja henkilön työsuorituksen arviointituloksiin vaikuttaneet tekijät käydään tarvittaessa yhteisesti läpi työntekijän kanssa. Työntekijän pyynnöstä luottamusmies voi osallistua tarkasteluun.

*A Toimen vaativuuden mukainen palkanosa*

Toimen vaativuuden mukainen palkanosa määräytyy toimen vaativuuden arvioinnin perusteella. Vaativuuden arviointi tehdään IPE-vaativuudenarviointijärjestelmää hyväksi käyttäen. Vaativuustason ala- ja ylärajan välystä käytetään toimen vaativuuden arvioinnin tulos huomioon ottaen. Arvioinnin tuloksena kerrotaan työntekijälle tehtävän vaativuustaso ja tehtävälle asetetut keskeiset tavoitteet.

Määräaikaiselle tilapäisessä työsuhteessa olevalle (enintään 3kk) voidaan palkkaa maksaa yhtä vaativuustasoa alemmalta tasolta, mikäli toimen vaativuuden arviointi sitä osoittaa.

Opiskelijoilla, harjoittelijoilla ja vastaavilla voidaan työn vaativuuden perusteella määräytyvää palkkaa alentaa kuitenkin enintään 20 %.

Metsähallituksessa on osapuolten yhteinen vaativuuden arviointijärjestelmän seurantaryhmä. Ryhmässä käsitellään järjestelmän toimivuutta sekä arviointijärjestelmän soveltamiskysymyksiä siten kuin osapuolet tarkemmin sopivat.

*B Henkilökohtainen palkanosa*

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määräytyy prosentteina työn vaativuuden perusteella määräytyvästä palkasta. Arviointiperusteita ovat tuloksellisuus, ammatinhallinta, yhteistyökyky ja joustavuus suhteessa toimen vaativuuteen. Henkilökohtainen palkanosa määritellään sopijapuolten yhteisesti laatiman arviointimallin mukaisesti (liite 1).

Henkilökohtainen palkanosa voidaan tarkistaa työntekijän ja työnantajan välillä käytyjen kehittämiskeskustelujen perusteella. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin tulos ilmoitetaan kirjallisesti työntekijälle tekijöittäin.

### *C Järjestelmän koulutus*

Palkkausjärjestelmän toimivuutta parannetaan järjestämällä tarvittavassa laajuudessa työnantajan edustajina toimiville henkilöstövastaaville ja luottamusmiehille yhteistä koulutusta, jossa käydään läpi toimen vaativuuden arviointijärjestelmää ja sen soveltamisen periaatteita.

### *D Tulospalkkiojärjestelmä*

Metsähallituksessa on käytössä tulospalkkiojärjestelmä. Järjestelmää kehitetään työnantajan toimesta. Henkilöstöjärjestöillä on oikeus nimetä mahdollisiin konsernitason ja tulosaluekohtaisiin kehittämissyihin yksi yhteinen Metsähallituksen palveluksessa oleva edustaja. Tulospalkkiojärjestelmään liittyvät asiat käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

### *Erimielisyyksien ratkaiseminen*

Palkkaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän mukaisesti

### **Palkkataulukot 1.4.2018 - 31.3.2019**

<b>Vaativuus- taso</b>	<b>Alaraja</b>	<b>Yläraja</b>
<b>45</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>47</b>	<b>1 969,41</b>	<b>2 087,97</b>
<b>48</b>	<b>2 087,97</b>	<b>2 226,09</b>
<b>49</b>	<b>2 239,55</b>	<b>2 391,11</b>
<b>50</b>	<b>2 391,11</b>	<b>2 553,67</b>
<b>51</b>	<b>2 553,67</b>	<b>2 727,24</b>
<b>52</b>	<b>2 727,24</b>	<b>2 893,48</b>
<b>53</b>	<b>2 893,48</b>	<b>3 091,46</b>
<b>54</b>	<b>3 091,46</b>	<b>3 301,72</b>
<b>55</b>	<b>3 311,98</b>	<b>3 527,86</b>
<b>56</b>	<b>3 527,86</b>	<b>3 769,86</b>
<b>57</b>	<b>3 769,86</b>	<b>4 027,79</b>
<b>58</b>	<b>4 027,79</b>	<b>4 304,01</b>
<b>59</b>	<b>4 304,01</b>	<b>0,00</b>



## ARVIOINTIMALLI

### HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI (METO)

HENKILÖ: \_\_\_\_\_ PISTEET

1. Tuloksellisuus (1 - 7 pistettä) \_\_\_\_\_

- henkilökohtaisten ja tiimin tulostavoitteiden saavuttaminen
- toiminnan laatu ja asiakastyytyväisyys
- kyky kantaa vastuuta ja tehdä itsenäisiä ratkaisuja

2. Yhteistyökyky ja joustavuus (1 - 5 pistettä) \_\_\_\_\_

- joustavuus ja yhteistyöhakuisuus
- sitoutuminen työnantajan toimintaan
- myönteinen imagon viestittäminen

3. Ammatinhallinta (1 - 5 pistettä) \_\_\_\_\_

- halu kehittää itseään ja työtään
- ammattikokemus ja koulutus
- neuvottelu- ja viestintäkyky

Pisteitä yhteensä \_\_\_\_\_

Henkilökohtainen osuus \_\_\_\_\_ %

Henkilökohtainen osuus määräytyy liitetaulukon perusteella

Päiväys \_\_\_\_\_

Työnantaja \_\_\_\_\_

## ARVIINTIPISTEIDEN MUUNTAMINEN HENKILÖKOHTAISEKSI OSUUDEKSI

Pisteitä kpl	Henk.osuus %
3,0	0,0
3,5	0,7
4,0	1,4
4,5	2,1
5,0	2,9
5,5	3,6
6,0	4,3
6,5	5,0
7,0	5,7
7,5	6,4
8,0	7,1
8,5	7,9
9,0	8,6
9,5	9,3
10,0	10,0
10,5	10,7
11,0	11,4
11,5	12,1
12,0	12,9
12,5	13,6
13,0	14,3
13,5	15,0
14,0	15,7
14,5	16,4
15,0	17,1
15,5	17,9
16,0	18,6
16,5	19,3
17,0	20,0

## TYÖAIKAPANKKI

### 1. Työaikapankin tarkoitus ja sopimuksen soveltamisala

Työaikapankilla tässä sopimuksessa tarkoitetaan työntekijöiden työaikajärjestelyä, jolla voidaan säästää työntekijän omasta aloitteesta tehtyä säännöllisen työajan ylittävää työaika. Työaikapankkijärjestelmä ei muuta työaika- ja tasoittumisjärjestelmiä. Työaikapankkijärjestelmä on tarkoitettu täydentämään näitä erityisesti kausiluonteisissa kenttätöissä pyrittäessä sovittamaan yhteen työ- ja vapaa-aikaa.

Sopimusta sovelletaan niihin tehtäviin ja Metsähallituksen kokoaikaisiin työntekijöihin ja virkamiehiin, joilla on määritelty työaika, ja joiden osalta ei ole kyseisessä tehtävässä (esimerkiksi maastotyö) vielä käytössä mitään jaksottaista tai liukuvaa työaikatarkistusta.

### 1. Työaikapankkiin liittyminen

Työaikapankin käyttö on jokaiselle työntekijälle ja virkamiehelle vapaaehtoista. Työaikapankin käyttöönotosta tehdään erillinen sopimus työnantajan ja työntekijän välillä. Työaikapankin saldotilanteesta annetaan työntekijälle/virkamiehelle laskelma vähintään kerran vuodessa.

### 2. Työajan siirtäminen työaikapankkiin

#### 2.1. Työaikapankki säännöllisen työajan kohdentamiseksi

Säännöllisen työajan työtunteja kohdennetaan ja tasoitetaan ennakoitavissa olevien ja yllättävien työmäärävaihtelujen mukaisesti. Työaikapankkiin siirretään säännöllinen työaika ylittäen tehtyjä työtunteja, jotka annetaan myöhemmin vapaana jäljempänä mainitulla tavalla. Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana eivätkä ne ole lisä- tai ylityötä. Työaikapankkiin kerättävät tunnit tulee pitää vapaana enintään vuoden mittaisen tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakso (enintään yksi vuosi) ja seurantamenettely sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä työaikapankista tehtävässä sopimuksessa. (Saldon enimmäismäärä?)

### 3. Vapaiden pitäminen

Työaikapankkiin siirretyt tunnit annetaan vastaavana korottamattomana vapaana eivätkä ne ole lisä- tai ylityötä. Esimies ja asianomainen henkilö sopivat tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaa-ajan ajankohdan ottaen huomioon kulloinenkin työtilanne ja henkilön yksilölliset tarpeet. Ellei vapaa-

ajan ajankohdasta päästä sopimukseen, työnantajan on ilmoitettava vapaa-ajan ajankohta asianomaiselle henkilölle viimeistään kuukautta aikaisemmin tai painavasta syystä viimeistään kahta viikkoa ennen vapaa-ajan alkamista. Jos tällöin poiketaan alkuperäisistä vapaa-ajan pitämissuunnitelmista, tulee tähän työnantajan yksipuoliseen päätökseen olla painava syy. Työaikapankkivapaata ei sovita päällekkäin muun ennalta tiedossa olevan palkallisen vapaan kanssa (esimerkiksi vuosiloma, äitiys- ja isyysvapaa, työajan lyhennysvapaa).

Vapaaksi annettavat työaikapankkitunnit lasketaan kyseisen viikon tai työjakson työajan lisäykseksi säännöllisen työajan täyttymiseen saakka.

#### **4. Palkka ja muut ehdot työaikapankkivapaan aikana**

Pääsääntö on, että työaikapankkiin kerrytetyt tunnit pidetään vapaana eikä nosteta rahana. Rahana nostetaan vain siinä tilanteessa, ettei pankkivapaata ehditä pakottavasta syystä pitää joko työsuhteen päättymiseen (tai sovittuun määräaikaan) mennessä.

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisaikajakohtana voimassa olevan palkan mukaisesti, ja tämä palkka määräytyy henkilön normaalin säännöllisen työajan palkan maksuperusteiden mukaisesti.

Työntekijän tai virkamiehen sairastuessa työaikapankkivapaa keskeytyy ja muuttuu sairastumispäivää seuraavan päivän alusta sairaslomaksi.

#### **5. Työaikapankkisaldon seuranta**

Esimies ja asianomainen henkilö seuraavat säännöllisesti työaikapankin saldotilannetta ja tarkastelevat tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä vähintään kerran vuodessa henkilön saldotilanteen.

#### **6. Pankista irtaantuminen**

Työnantaja tai henkilö voi työsuhteen jatkuessa irtautua yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen työaikapankin soveltamispiiristä. Tällöin henkilön säästetyt tai lainatut tunnit nollataan työaikajärjestelyin 6 kuukauden kuluessa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit korvataan vastaavana rahasuorituksena. Kyseisenä aikana tunteja ei enää siirretä työaikapankkiin ja aikaisemmin siirretyt tunnit pyritään antamaan ensisijaisesti vapaana.

Työtehtävien tai palkkausperusteiden olennaisesti muuttuessa työaikapankin saldo voidaan sopia nollattavaksi ennen muutoksen toteuttamisajankohtaa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit voidaan korvata vastaavana rahasuorituksena.

## 7. Sopimuksesta johtuvien erimielisyyksien käsittely ja sopimuksen voimassaolo

Tästä sopimuksesta johtuvat erimielisyydet ratkaistaan PALTA ry:n yleisen työehtosopimuksen mukaista erimielisyyksien neuvottelumenettelyä noudattaen.

Työaikapankkijärjestelmän lakkauttamiselta ei edellytetä erityisiä perusteita. Mikäli sopimusosapuoli haluaa lakkauttaa työaikapankkijärjestelmän soveltamisen, on lakkaamisen ajankohdasta ilmoitettava vähintään kolme kuukautta ennen tarkoitettua ajankohtaa. Mikäli työaikapankkiin kertynyttä saldoa ei voida nollata vapaana viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työaikapankin lakkaamisesta, nollataan saldo rahakorvauksena.