

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

SUOMEN METSÄKESKUSTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 2020 - 2022

Läsnä neuvottelussa 5.3.2020

Olli Nurminen, Palta ry
Jorma Tolonen, Metsäkeskus

Jukka Sippola, Loimu ry
Ilpo Puputti, Meto ry
Päivi Salin, Jyty
Seppo Leinonen, plm
Jyrki Vuorenmaa, plm

1. Sopimuskausi, työehtosopimuksen nimi ja soveltamisala

Todettiin, että sopimusosapuolet ovat 5.3.2020 saavuttaneet neuvottelutuloksen, joka on 13.3.2020 mennessä hyväksytty kaikkien osapuolten hallinnossa.

Sopimuskausi alkaa 13.3.2020 ja päättyy 28.2.2022.

Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

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

2. Palkantarkastukset

2.1 Paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ensisijaisesti paikallisesti pääluottamusmiesten kanssa. Työnantaja toimittaa pääluottamusmiehille riittävät ja tarvittavat tiedot palkkaratkaisusta neuvottelemiseen. Paikalliset neuvottelut palkkaratkaisusta tulee molempien vuosien osalta saada päätökseen viimeistään huhtikuun loppuun mennessä, elleivät osapuolet sovi uudesta määräpäivästä.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää Suomen metsäkeskuksen tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta ja oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittymistä. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään järjestöittäin pääluottamusmiesten kanssa.

Pääluottamusmiehillä on oikeus saada selvitys palkkaratkaisun toteutuksesta viimeistään kuukauden kuluttua palkantarkastusten toteuttamisesta.

2.2 Palkantarkastukset, ellei palkkaratkaisua ole sovittu paikallisesti

Vuosi 2020

Palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 %:n suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,1 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % yrityskohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2020 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Vuosi 2021

Palkkoja korotetaan 1.7.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,8 %:n suuruisella korotuksella. Korotuksesta 1,3 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % yrityskohtaisena eränä työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien toimihenkilöiden huhtikuun 2021 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Yrityskohtaisen erän jako vuosina 2020 ja 2021

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

Erän kohdentamisen periaatteet tulee selvittää etukäteen pääluottamusmiehille.

Jaon jälkeen työnantaja selvittää järjestöittäin pääluottamusmiehelle jaetun erän kokonaisuromäärän palkkaryhmittäin, korotuksen saaneiden toimihenkilöiden lukumäärät ja yksittäisten korotusten suuruudet.

Mikäli selvitystä ei ole annettu tai erää ei muuten ole jaettu, yrityskohtainen erä jaetaan yleiskorotuksena 1.6.2020 ja 1.7.2021 lukien.

3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan

1.6.2020 lukien 3,3 %:lla

4. Työehtosopimukseen tehtävät tekstimuutokset

Poistetaan työehtosopimuksen 11 § teksteistä (työaikamuodot A ja B) kilpailukyky sopimuksessa sovittu työajan pidennys ja sitä koskevat maininnat.

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

11 § Työaika yleiset määräykset

kohta 2. ensimmäinen kappale

Lisätään viimeisen virkkeen loppuun uusi sivulause:

..., tämän olematta kuitenkaan työaika.

lisätään uusi kohta 4.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden ajanjaksolla.

Lisätään uusi kohta 5

Koulutus-, kehittämis- ja työhyvinvointitilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa Suomen metsäkeskuksen henkilökunnalle työnantajan osoittamassa paikassa työnsuorittamiseen tai toiminnan kannalta tarpeelliseen koulutukseen tai työhyvinvointiin liittyvää toimintaa, yhteensä enintään 8 tuntia kalenterivuodessa. Tilaisuus järjestetään vuosittaisen työajan lisäksi ja se voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Tilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville eikä pyhäpäivälle. Osallistumisesta on mahdollisuus kieltäytyä tapauskohtaisesti vain työ sopimuslain mukaisen asiallisen henkilökohtaisen syyn takia, kuten terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito.

11 § Työaika A. Vapaamuotoinen työaika

Kohta 7.

Lasketaan sunnuntain ja pyhäpäivän korvaus 150 %:sta 100 %:iin.

11 § Työaika B. Säännöllinen työaika

Lepoaika

Kohta 6.

Lisätään ensimmäisen kappaleen jälkeen uusi virke

Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa myös viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

Kohta 13.

Lisätään uusi virke

Toimihenkilö huolehtii siitä, että liukumasaldoja pidetään pois hiljaisempina aikana, kun työtilanne sen sallii. Mikäli liukuvan työajan saldot tästä huolimatta ovat jatkuvasti lähellä enimmäismäärää, tulee työnantajan ja toimihenkilön sopia toimenpiteistä liukumasaldojen pitämiseksi. Mikäli sopimukseen ei päästä, on työnantajalla oikeus

osoittaa liukumasaldoa pidettäväksi kuluvan tai seuraavan seurantajakson aikana. Työnantajan määrätessä vapaata pidettäväksi kokonaisina päivinä, on tästä ilmoitettava toimihenkilölle hyvissä ajoin ennen vapaan alkamista. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään viikkoa ennen vapaan alkamista. Jos työnantaja on määrännyt vapaan ajankohdan, ajankohtaa voidaan muuttaa vain sopimalla asiasta toimihenkilön kanssa.

5 § 2. Henkilökohtainen palkanosa

muutetaan teksti kuulumaan seuraavasti:

Suoriutuminen ja osaaminen tehtävässä

- *työn laatu*
- *sujuvuus*
- *tehokkuus/ tuloksellisuus*

Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot

Kehittymiskyky ja -halu

- *osaamisen kehittäminen*
- *valmiudet kehittää toimintatapoja ja työtä*
- *joustavuus*

12 § Vuosiloma

Vuosilomakorvauksen määräytyminen 15 mom muutetaan kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

15. Vuosilomakorvaus määräytyy pitämättä jäänyttä lomapäivää kohti 1/300 osana vuosipalkan määrästä. Vuosipalkka lasketaan maksamishetkellä voimassa olevan palkan mukaan.

Jos työntekijän työaika ja vastaavasti palkka on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10.4 §:n 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, niin vuosilomapäivien palkka lasketaan päiväarvolla 0,38 % vuosilomalain 12 §:n mukaisesta lomanmääräytymisvuoden palkasta

Pöytäkirjamerkintä: tästä muutoksesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu vuoden 2013 tes-ratkaisussa, mutta muutos on jäänyt tuolloin kirjaamatta työehtosopimukseen.

MATKUSTUSSÄÄNTÖ

5 § Päiväraha

Lisätään uusi kohta 4.

Yhdeltä koulutus-, kehittämis- tai työhyvinvointipäivältä kalenterivuodessa ei makseta päivärahaa.

5. Työryhmät ja muut asiat

5.1 Vuosilomatyöryhmä

Työehtosopimusosapuolet asettavat työryhmän selvittämään ja uudistamaan työehtosopimuksen vuosilomamääräyksiä siten, että Suomen metsäkeskuksessa voitaisiin siirtyä 5-päiväiseen laskentaan vuosiloman antamisessa. Muutos toteutetaan kustannusneutraalisti siten, että vuosilomapäivien määrää tai vuosilomakustannuksia ei kasvateta nykyisestä. Työryhmän tavoitteena on saattaa työ valmiiksi ja käyttöönotettavaksi lomanmääräytymisvuoden 2021 alkuun mennessä.

5.2 Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Työryhmä tarkastelee sopimuskauden aikana:

- palkkausjärjestelmän käytön kouluttamista ja soveltamista
- henkilökohtaisen palkanosan määrittelyä ja toimivuutta
- palkkataulukon kehittämistä
- palkkausjärjestelmän kokonaisuutta

Allekirjoituspöytäkirjaan

Suomen metsäkeskus luopuu 2020 lukien vuosittaisesta 100 euron suuruisen varusterahan maksamisesta henkilökunnalle.

Helsingissä, 13.3.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Kaj Schmidt

METO – METSÄALAN ASiantuntijat RY

Stefan Borgman

Ilpo Puputti

LUONNON-, YMPÄRISTÖ- JA METSÄTIETEILIJÖIDEN LIITTO LOIMU RY

Jouni Vainio

Jukka Sippola

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖT RY

Maija Pihlajamäki

Marja Lounasmaa