

TURVETUOTANTOALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2025-31.10.2027

1 §

Sopimuksen soveltaminen

Tämän työehtosopimuksen säännöksiä sovelletaan Koneyrittäjät ry:n ja sen jäsenyhdistysten jäsenyritysten turvetuotantotoissa taikka traktori- tai koneurakoinnissa toimivien työntekijöiden työsuhteisiin. Tätä sopimusta ei kuitenkaan sovelleta maarakennus-, infra- tai metsäkonealan työntekijöiden työsuhteisiin.

Pöytäkirjamerkintä: Työntekijöiden työ- ja palkkaehtoihin noudatetaan sen työehtosopimuksen työ- ja palkkaehtoja, minkä alan töissä ao. työntekijä suurimman osan vuotta työskentelee.

2 §

Työrauhavelvoite

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuaan tai muihin niihin verrattaviin toimenpiteisiin, jotka kohdistuvat tämän sopimuksen määräyksiin tai tarkoittavat sen muuttamista. Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenenä olevat alayhdistykset ja jäsenyritykset, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä sopimuksen voimassa ollessa.

3 §

Työsopimuksen tekeminen ja päättyminen

1

Työsopimuksen tekeminen

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

Työsopimus tehdään suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti joko määräajaksi, määrättyä työtä varten tai toistaiseksi jatkumaan tarkoitetuksi. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö työnantajan aloitteesta edellyttää perusteltua syytä, ellei laista muuta johdu. Milloin työsopimus tehdään suullisesti on riittävän selkeästi todettava, onko sopimus määräaikainen, määrättyä työtä varten vai toistaiseksi jatkumaan tarkoitettu. Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhte 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 kuusi kuukautta; vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla kuitenkin enintään puolet työsopimuksen kestosta ja muilta osin noudatetaan työsopimuslain säännöksiä. Työnantajan on ilmoitettava koeaikamääräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

2

Työsopimuksen päättyminen

Työsuhte 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 tarkoitetun työsopimuksen irtisanomisajat ovat työnantajan irtisanoessa seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 3 vuotta	3 viikkoa
yli 3 vuotta, mutta enintään 7 vuotta	6 viikkoa
yli 7 vuotta	10 viikkoa

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	4 viikkoa

Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työntekijän saadessa täyden työkyvyttömyyseläkkeen työsuhde raukeaa seitsemän (7) päivän kuluttua siitä, kun eläkepäätös on eläkelaitoksen toimesta postitettu.

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.

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua taloudellisin ja tuotannollisin perustein tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. (23.3.2023/403)

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 pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Täydellä palkalla tarkoitetaan keskituntiansion mukaista palkkaa 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 perusteilla.

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

Mikäli työntekijän kanssa on **sovittu tiettyä kautta kuten** nostokautta koskeva työsopimus on työntekijälle työn päättymisestä ilmoitettava **viivytyksettä siitä**, kun se on tullut työnantajan tietoon.

3

Lomautus

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädettyjen perusteiden, minä pidetään myös työnteon estävää syytä, täyttyessä työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen muutoin pysyessä voimassa.

Työnantaja voi antaa palkatonta vapaata työntekijälle määräajaksi erityistä ilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

Lomautusilmoitus on annettava kaksi viikkoa etukäteen ja ensisijaisesti kirjallisesti. 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 työn tai muun pätevästi 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.

Sateen, tuulen tai muun työn tekemisen estävän luonnonolosuhteen osalta on ensisijassa käytettävä työajan tasoittumista, minkä jälkeen työnantaja voi lomauttaa työntekijän, noudattamatta kahden viikon ilmoitusaikaa.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa, mistä työnantaja saa vähentää työntekijän hyväkseen saaman lomautusilmoitusajan palkan. Samoin menetellään työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti yli työsopimuslain 5 luvun 7 §:ssä todetun ajan.

Muutoin lomautuksen perusteiden sekä menettelytapojen, kuten lomautusilmoituksen pituuden ja siitä toisin sopimisen osalta noudatetaan työsopimuslain määräyksiä.

4

Työvoiman vähentämisjärjestys

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 ja ylityökorotukset

- 1 Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
- 2 Säännöllisen työajan määräytyessä kohdan 4.1 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 viikoittaisen ylityötunnin lisäksi tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.
- 3 Edellä olevasta poiketen säännöllinen työaika saadaan järjestää jaksotyönä siten, että se on keskimäärin 40 tuntia enintään 26 kalenteriviikon ajanjakson aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Mikäli työaika ylittää tasoittumisjakson aikana keskimäärin 40 tuntia viikossa maksetaan sanotun ajan ylittäviltä työtunneilta 50 prosentilla korotettu palkka.

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.

- 4 Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia annettavaksi osaksi tai kokonaan vapaa-aikana työntekijän säännöllisenä työaikana noudattaen soveltuvien osin rahakorvauksesta sovittua laskentasääntöä.

5§

Työaikojen sijoittaminen ja lepoajat

- 1 Yleinen työajan tasoittumisjärjestelmä laaditaan työajan tasoittumisajaksi. Työvuoroluettelo laaditaan kahdeksi viikoksi etukäteen, ellei **jäsenyrityksessä** ole toisin sovittu. Työnantaja voi muuttaa työvuoroluetteloa töiden järjestelyihin liittyvien painavien syiden kuten esimerkiksi sääolosuhteiden sitä vaatiessa.

Työntekijän tulee kirjata työaikansa.
- 2 Tasoittumisjakson ei katsota katkeavan työaikalaain 20 §:ssä tarkoitetulla tavalla, jos työntekijä ei ole voinut olla työssä loman, sairauden, työajan lyhentämismvapaan taikka muun hyväksyttävän syyn vuoksi. Näitä aikoja ennalasuunniteltuja vapaa-päiviä lukuunottamatta ei kuitenkaan lueta tasoittumisjaksoon kuuluvaksi ajaksi.
- 3 Työviikko alkaa maanantaina kello 06.00, ellei **jäsenyrityksessä** toisin sovita. Viikkoittainen keskeytymätön vapaa-aika on 35 tuntia viikossa, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen, mistä voidaan poiketa työaikalaissa määritellyn tavoin.
- 4 Vuorotyössä vuorot vaihtuvat viikoittain. Vuorojen vaihtumisesta voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia toisin, mikäli se töiden järjestelyjen tai työmaaolosuhteiden kannalta on tarkoituksenmukaista.
- 5 Varsinaisen työajan, työhöntulorjestyksen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja tämän työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä lepoaika. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia lyhyemmästä vähintään puoli tuntia kestävästä lepoajasta. Kun vuorokautinen työaika vuoro- tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioda työn aikana. Muista tauoista sovitaan **jäsenyrityksessä**.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikalaain 25 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorotyössä tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää vuorokausilepoa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

6§

Muut työaikamääräykset ja hätätyö

- 1 Kun on sovittu työskentelystä sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä työntekijöille lain mukaan kuuluvina vapaapäivinä tehdyiltä työtunneilta maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Edellä mainitut korvaukset lasketaan sanottujen vuorokausien kalenteriajalta eli kello 00:sta kello 24:ään.
- 2 Työntekijän työaika ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa kuuden kuukauden ajanjakson aikana.
- 3 Aika- ja urakkapalkkaisissa töissä ylityö- ja 6.1-kohdan mukaiset korotukset lasketaan 9.3 §:n mukaisesta henkilökohtaisesta aikapalkasta palkanmaksukaudella, jonka aikana kyseinen työ on tehty.
- 4 Hätätyötä voidaan teettää työaikalain 19 §:n edellyttämin perustein ja tämän työehtosopimuksen mukaisin palkkaehdoin.
- 5 Työntekijän on työajan alkaessa oltava valmiina työskentelyyn työsopimuksessa sovitulla työmaalla työnantajan osoittamassa paikassa.
- 6 Sateen, tuulen tai muun luonnonolosuhteen estäessä työntekijän työskentelyn työmaalla maksetaan sinne jo saapuneelle työntekijälle henkilökohtaista aikapalkkaa työnteon keskeytymisen ajalta työvuoron loppuun, kuitenkin enintään kuudelta tunnilta.

Pöytäkirjamerkintä: Työtehtävät huomioiden ja tarpeettomien työmaalletulojen välttämiseksi on tärkeää, että sovitaan ennalta menettelytavat ja työaikajärjestelyt työn tekemisen estävän säähaitan osalta.
- 8 Muutoin noudatetaan työaikalakia (872/2019).

7 §

Palkkaperusteet

Työpalkka määrätään joko ajan perusteella laskettavana aikapalkkana tai kokonaan tai osaksi työsuorituksen perusteella laskettavana suoritepalkkana.

8 §

Aikapalkka

1	Palkkaryhmät 1.11.2025 alkaen	
I	Työt, jotka eivät edellytä ammatillista koulutusta ja joissa työ on vastuultaan ja kuormituksiltaan normaalia.	10,99 euroa/h
II	Työt, jotka edellyttävät ammatillista koulutusta tai pitkähköä työkokemusta tästä työstä. Työ on luonteeltaan itsenäistä ja vastuullista.	11,57 euroa/h
III	Työt, jotka vaativat erityisen pitkän oppimisajan sekä sisältävät erittäin	12,15 euroa/h

suuren vastuun. Työn kuormittavuus on suurta.

Perustuntipalkkataulukko 1.4.2026.

Palkkaryhmä I	11,32 euroa/h
" II	11,92 euroa/h
" III	12,52 euroa/h

Perustuntipalkkataulukko 1.4.2027.

Palkkaryhmä I	11,66 euroa/h
" II	12,27 euroa/h
" III	12,88 euroa/h

Ammattiin opiskelevalle harjoittelijalle maksetaan vähintään 75 prosenttia työkohtaisesta peruspalkasta.

Työntekijälle, jolla ei ole työkokemusta tehtävänänsä olevasta työstä, maksetaan vähintään 75 prosenttia työkohtaisesta peruspalkasta. Tätä työkohtaista peruspalkkaa alemmaa palkkaa voidaan maksaa enintään neljän kuukauden ajan.

2 Henkilökohtainen aikapalkka

Työntekijän henkilökohtainen aikapalkka on hänen säännöllisen työajan käytännön tuntipalkkansa.

3 Tuotospalkkio

Aikapalkkaisessa työssä voidaan sopia aikapalkan lisäksi maksettavasta tuotospalkkiosta, jonka suuruus määräytyy esimerkiksi tehdyn työsuorituksen määrän ja/tai laadun perusteella. Enintään 15 prosentin suuruista tuotospalkkiota laskettuna työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta ei oteta huomioon laskettaessa 4 ja 6 §:n mukaisia korotettuja palkkoja.

4 Ammattitutkintoraha

Kun työntekijä työsuhteensa aikana suorittaa turve- tai bioenergia-alan ammattitutkinnon, ja toimittaa työnantajalle siitä todistuksen, maksaa työnantaja hänelle kertakorvauksena **160** euron suuruinen ammattitutkintorahan.

9 §

Suoritepalkka

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. Ellei suoritepalkkauksen käytöstä päästä sopimukseen tai työnantaja taikka työntekijä on irtisanonut siitä tehdyn sopimuksen noudattaen kuukauden irtisanomisaikaa, tehdään työ 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 ilmaantua ja viimeistään työtä koskevan tilinmaksun yhteydessä.

9.1- kohdassa mainitun suoritepalkka-ansion tarkistus suoritetaan työntekijä-kohtaisesti tarkistusta edeltävän kahden peräkkäisen palkanmaksukauden keski-ansion perusteella.

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 8 §:ssä määritelty henkilökohtainen aikapalkka kysymykseen tulevine lisineen, mikäli työ suoritetaan aikapalkalla.

10 §

Poikkeavan työajanlisä

Silloin kun työ tehdään kello 18–06 välillä, sen olematta ylityötä, maksetaan poikkeavan työajanlisänä 1,30 euroa tehdyltä työtunnilta.

Poikkeavan työajanlisää ei oteta huomioon laskettaessa 4 ja 6 §:n mukaisia korotettuja palkkoja.

Poikkeavan työajanlisästä voidaan sopia toisin Koneyrittäjät ry:n jäsenyrityksissä.

11 §

Palkanmaksu

Palkka maksetaan kahdesti kuukaudessa. Palkanmaksu tapahtuu kuukauden 15. ja viimeinen päivä, ellei **jäsenyrityksessä** ole toisin sovittu.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia palkan maksamisesta tiettynä palkkapäivänä kerran kuukaudessa tapahtuvaksi. Samoin **jäsenyrityksessä** voidaan sopia siitä, että tasoittumisjakson kestäessä maksetaan palkka palkanmaksukausittain keskimääräisen 40 tuntia/viikko mukaan riippumatta palkanmaksukaudella tehtyjen viikotyötuntien määrästä, mistä aiheutuva mahdollinen virhe oikaistaan tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Urakkapalkkauksessa työmäärään perustuvan palkan on oltava maksettuna viimeistään 9 toimistopäivän kuluessa työn valmistumisesta, elleivät työnantaja ja työntekijä ole muuta sopineet.

Ylitöiden korotusosat maksetaan jaksotyössä tasoittumisjakson päättymistä lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Työntekijälle annetaan kirjallinen selvitys hänelle maksetuista palkoista ja korvauksista.

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

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 4 §:n (340/2002) mukaisen koron.

Jos edellä mainittua palkanmaksujärjestystä ei voida noudattaa urakkatyön kestä-

essä yhtä palkanmaksukautta kauemmin, maksetaan työntekijälle kultakin palkanmaksukaudelta ennakkoa arvioitua työmäärää vastaava määrä.

Työn valmistuttua lopputilitys tehdään edellä 1. kohdassa olevaa määräystä noudattaen.

Työntekijän työsuhteen päättyessä lopputili erääntyy maksettavaksi työsuhteen päättymistä lähinnä seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansio lasketaan jakamalla työntekijän edellisen kahden palkanmaksukauden tehdyn työajan palkka ilman yli- ja sunnuntaityökorvauksia ko. palkanmaksukausiin sisältyvillä tehdyillä työtunneilla.

12 §

Matkakustannusten korvaukset 1.11.2025 lukien

- 1 Kullekin työntekijälle osoitetaan työsuhteen alussa kokoontumispaikka, joka voi olla urakoitsijan korjaamohalli, suolla oleva sosiaalitila, parakki tai huoltotila, urakoitsijan tai työntekijän asuinpaikka tai vastaava. Työpaikan muuttuessa työnantaja ja työntekijä sopivat vastaavasti uuden kokoontumispaikan.

Työntekijäkohtaisesti sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken ne työmaat, jotka muodostavat kokonaisuuden, jolla alueella ei makseta tämän §:n mukaisia matkakustannusten korvauksia.
- 2 Oman ajoneuvon käyttökorvausten, päivärahojen ja ateriakorvauksen laskentaläh-
töpiste on 12.1-kohdan mukainen kokoontumispaikka.
- 3 Päivärahaa suoritetaan, kun työmatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän 12.1-kohdan mukaisesta kokoontumispaikasta tai, kun työmatka ulottuu toisen kunnan alueelle, yli 5 kilometrin etäisyydelle kunnan rajasta.

Osapäivärahaa suoritetaan 24 euroa, kun matka on
kestänyt:

- 1) yli 8 tuntia; tai
- 2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello
16.00 - 7.00 välisenä aikana.

Kokopäivärahaa suoritetaan 53 euroa, kun työmatka on kestänyt yli 12 tuntia.

- 4 Milloin työmatkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioi-
nut tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin
etäisyydellä 12.1-kohdan mukaisesta kokoontumispaikasta ja matka on kestänyt
yli 6 tuntia, suoritetaan hänelle tästä ateriakorvausta 13,25 euroa.
- 5 Työntekijän oman ajoneuvon käyttökorvauksien suuruudet ovat seuraavat:

Henkilöauto	0,59 euroa/km
Moottoripyörä	0,45 euroa/km
Mopo	0,24 euroa/km

6 Matkakustannusten korvausten euromäärät tarkistuvat vastaamaan kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

13 §

Arkipyhäkorvaus ja itsenäisyyspäivä

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

Mikäli työntekijä työskentelee arkipyhänä tai itsenäisyyspäivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstäkin eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

14 §

Vuosiloma

Oikeus vuosilomaan, lomapalkka ja lomakorvaus

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 saadaan jakamalla hänelle lomanmääräytymisvuonna työssäoloajalta maksettu palkka tehdyillä työtunneilla, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta, ja kertomalla näin saatu luku kahdeksalla.

Jäsenyryksessä voidaan sopia siitä, että työntekijän keskimääräisenä päiväpalkkana käytetään vähintään hänen lomaa edeltävän henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaista palkkaa kahdeksalta tunnilta. Tällainen sopimus on irtisanottavissa kuukauden irtisanomisajalla päättymään irtisanomista seuraavan omanmääräytymisvuoden alussa.

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.

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

Lomaltapaluuraha

Vuosilomalain mukaiselta vuosilomalta palanneelle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana 50 prosenttia hänen lomapalkastaan lomaltapaluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Lomaltapaluuraha maksetaan työhön palanneelle työntekijälle myös, mikäli työntekijä välittömästi vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai lomautuksen, sairauden taikka tapaturman takia.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle.

15 §

Sairausajan palkka ja terveystarkastukset

1 Sairausajan palkka

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

Työsuhteen kesto	Ajanjakson pituus
Vähintään 1 kuukauden	10 päivää
Vähintään 6 kuukautta	21 päivää
Vähintään 1 vuoden	28 päivää
Vähintään 3 vuotta	35 päivää
Vähintään 5 vuotta	42 päivää

Sairausajan palkkaa maksetaan yllä mainittuihin 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.

Työsuhteen yhdenjaksoista kestoja tarkasteltaessa siihen lasketaan mukaan saman työnantajan palveluksessa tehtyjen yhdenjaksoisten työkausien täydet työssäolokuukaudet edellyttäen, että perättäiset kaudet ovat seuranneet toistaan enintään vuoden väliajoin.

Jos sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, työnantaja maksaa työntekijälle 50 prosenttia sairausajan palkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

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.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluustaan maksetaan sairausajan palkka laskemalla poissaolojaksot yhteen ja maksamalla palkka siten kuin kyseessä olisi ollut yksi sairastumisjakso.

1 Menettelytavoista

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

Hyväksyttävänä selvityksenä työkyvyttömyydestä pidetään työntekijän omaa ilmoitusta lyhytkestoissa (esimerkiksi flunssa tai ripuli) enintään kaksi vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa, ellei ole työntekijän ja työnantajan kesken ole toisin sovittu.

Tällöin voidaan sopia myös:

- ilmoituksen muodosta ja ajankohdasta, kenelle se tehdään ja miten se kirjataan
- rajoituksista työntekijän ilmoituksella hyväksyttävien poissaolojen määrään
- hyväksymisen edellytykseksi, että ilmoitus tehdään välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua
- työnantajan oikeudesta aina vaatia lääkärintodistus

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut hyväksyttävät

perusteet taannehtivuudelle.

Työnantajan järjestämän työterveyshuollon käyttö on ensisijaista. Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää selvitystä tai lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Samoin perustellusta syystä työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi enintään kaksi vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa, joissa lähtökohtana on työntekijän oma ilmoitus. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

3 Sairausajanpalkan maksaminen

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 15 §:n 2 kohdan osalta meneteltäväksi siten, että työnantaja maksaa työntekijälle hänelle kuuluvan täyden sairausajan palkan ja perii sitten itselleen työntekijän antaman valtakirjan nojalla tälle 2 kohdan mukaan mahdolliset tulevat muut korvaukset.

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

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

Työntekijän sairausajan palkka määräytyy hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan.

4 Terveystarkastukset

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

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

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

16 §

Työntekijän erinäiset etuudet

1 Perhevapaat

Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

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

Vapaan pitämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kahta kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Maksamismenettelyn osalta noudatetaan soveltuvien osin sairausajanpalkanmaksua koskevia määräyksiä.

2 Sairaalan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle 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 lapsen molemmat huoltajat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä, että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Edellä sanottua sovelletaan myös adoptiolapsiin, yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuviin puolison lapsiin.

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

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

Työntekijällä, jonka lapsella on sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 § 2 momentin 2 kohdan mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23d §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuun poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

3 Merkkipäivät

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

Työntekijälle myönnetään vapaapäivä hänen lähiomaisensa hautajaispäivänä, milloin em. päivä sattuu hänen työpäiväkseen. Edellä mainitulta päivältä maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukainen palkka. Lähiomaisena pidetään työntekijän puolisoa, lasta ja otolasta, vanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison vanhempia, joihin rinnastetaan avopuolison, jonka kanssa

työntekijällä on yhteisiä huollettavia lapsia, sekä rekisteröidyn kumppanin vanhemmat.

Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata.

17 §

Työturvallisuus

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työturvallisuuden ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä noudatetaan.

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan tässä tarkoituksessa antamia ohjeita sekä käyttää mainittujen säännösten edellyttämiä, työnantajan heidän käyttöönsä asettamia suojavälineitä.

Työntekijä on velvollinen heti huomauttamaan havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista seikoista.

18 §

Työvälineet ja suojavaatetus

Työnantaja asettaa työntekijän käytettäväksi kaikki työssä tarvittavat työvälineet ja lisäksi tarvittaessa suojapuvun. Mikäli olosuhteet niin vaativat, luovuttaa työnantaja työntekijän käytettäväksi myös sadevaatteet, suojakäsineet, turvajalkineet ja kaivutyössä vedenpitävät jalkineet.

Moottori- ja raivaussahatöissä työnantaja varaa työntekijän käyttöön tarkoitukseen hyväksytyn suojakypärän kuulo- ja silmäsuojineen, turvasaappaat sekä viiltosuojin varustetun suojapuvun. Jos työ on lyhytaikaista ja työntekijällä on edellä mainitut asianmukaiset varusteet, voidaan **jäsenyrityksessä** sopia niiden käyttämisestä näissä töissä **3** euroa/työpäivä suuruista varustekorvausta vastaan.

Kun työntekijä käyttää työssään omaa moottori- tai raivaussahaa, suoritetaan tästä työvälinekorvauksena **6** euroa käyttötunnilta.

19 §

Ryhmähenkivakuutus

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

20 §

Luottamusmiehet

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

21 §

Asiamiehet

Tämän sopimuksen täytäntöönpanon paikallista valvontaa sekä sopimusta sovellettaessa ehkä syntyvien erimielisyyksiin selvittelyä varten asettaa kumpikin sopijapuoli erikseen määrättävillä alueilla toimivia asiamiehiä.

Asiamiehellä on oikeus tarvittaessa käydä työmailla ilmoitettuaan siitä ensin työnantajalle.

Työnantajan tulee pyydettyäessä näyttää ja selostaa asiamiehille palkkaukseen

liittyviä asioita, jollaisiksi on katsottava palkkauksen perusteet, keskimääräinen ansiotaso ja palkkalistat.

22 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan, tulee hänen viipymättä ilmoittaa siitä työnantajalle.

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

Jäsenyrytyksessä ratkaisematta jäänyt erimielisyys voidaan saattaa sopijapuolten asettamien asiamiesten käsiteltäväksi.

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 ja osapuolten kannat asiassa.

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

Tässä pykälässä tarkoitettujen neuvottelujen kestäessä ei asian johdosta saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin.

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

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

23 §

Jäsenyrytyksissä tapahtuva sopiminen

Koneyrittäjät ry:n jäsenyrytyksessä voidaan sopia tässä työehtosopimuksessa erikseen mainituista määräyksistä niissä sovituin tavoin.

Sopiminen on tehtävä ensisijaisesti kirjallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. **Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, sopimus tehdään työnantajan ja työntekijän välillä.** Sopimus on oltava irtisanottavissa enintään kahden kuukauden irtisanomisajalla, ellei sopimus ole tehty määräaikaiseksi.

24 §

Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimuskausi alkaa 1.11.2025 ja päättyy 31.10.2027.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

Tätä sopimusta on tehty kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä, 18. joulukuuta 2025

Koneyrittäjät

Teollisuusliitto

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 turvetuotantoalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä, joiden palveluksessa on vähintään viisi mainitun työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toistaiseksi jatkumaan tarkoitettuun työsuhteeseen otettua työntekijää.

2 §

Luottamusmiehen valitseminen

- 1 Jäsenyrityksen palveluksessa olevat työntekijät valitsevat marras-joulukuussa kahdeksi vuodeksi kerrallaan keskuudestaan luottamusmiehen. Luottamusmiesvaali ja sen ehdokasasettelu on järjestettävä siten, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen.
- 2 Luottamusmiehen 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 Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä alayhdistystä.

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 tapahtu-

vaa 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 työntekoalueella. 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 työsopimusta 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 luottamusmiestehävänsä päättymisen jälkeen.
- 10 Luottamusmies säilyttää asemansa liikkeen luovutustilanteissa kuten luottamusvaltuutettu.

4 §

Luottamusmiehen tehtävät

- 1 Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.
- 2 Luottamusmies edustaa työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista 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 palveluk-

seentuloaikatieto 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 piirin 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.

7 §

Ansiomenetyksen korvaaminen

- 1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.
- 2 Työnantaja korvaa luottamusmiehelle myönnetystä vapautuksesta johtuvan ansion menetyksen. 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 tehtävästä työstä **40 €/kk** sopimuskauden ajan.
- 3 Ansiomenetyksen korvaus suoritetaan sairausajan palkkaa koskevan määräysten mukaan.
- 4 Työnantajan kanssa sovittujen luottamustehtävien yhteydessä tehdystä matkoista suoritetaan korvaus turvetuotantoalan työehtosopimuksen 12 §:n mukaan.

8 §

Luottamusmiehen koulutus

- 1 Luottamusmiehellä on tilaisuus osallistua, milloin se aiheuttamatta

tuntuva 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 viikon ennen kurssin alkua. Mikäli työnantaja epäää luottamusmiehen osallistumisen kurssille, niin hänen on ilmoitettava luottamusmiehelle viimeistään 2 viikkoa ennen kurssin alkamista epäämisen syy.

9 §

Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.11.2025 ja on voimassa 31.10.2027 asti.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

Helsingissä, 18. joulukuuta 2025

Koneyrittäjät

Teollisuusliitto

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 §

Voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 1.11.2025 ja päättyy 31.10.2027.

2 §

Sopimuskauden palkantarkistukset

Yleiskorotus 1.4.2026

35 s/h 1.4.2026 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien, mikäli Koneyrittäjät ry:n jäsenyryyksessä ei muuta sovita.

Perustuntipalkkataulukko 1.4.2026.

Palkkaryhmä I	11,32 euroa/h
" II	11,92 euroa/h
" III	12,52 euroa/h

Yleiskorotus 1.4.2027

35 s/h 1.4.2027 lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien, mikäli Koneyrittäjät ry:n jäsenyryyksessä ei muuta sovita.

Perustuntipalkkataulukko 1.4.2027.

Palkkaryhmä I	11,66 euroa/h
" II	12,27 euroa/h
" III	12,88 euroa/h

Poikkeavan työajanlisä 1,40 euroa/h 1.10.2026 lukien.

3 §

Tekstimuutokset

Sovitut tekstimuutokset poistettuja kohtia lukuun ottamatta on lihavoitu allekirjoituskappaleisiin.

4 §

Kustannusten korvaukset

Työehtosopimuksen 12 §:n matkakustannusten euromäärät sopimuskauden aikana muuttuvat siten kuin verohallinnon niitä koskevat päätökset muuttuvat.

5 §

Pöytäkirjan tarkastus

Osapuolet ovat tarkastaneet pöytäkirjan allekirjoittaessaan.

Helsingissä 18. joulukuuta 2025

Koneyrittäjät

Teollisuusliitto

This documents contains 22 pages before this page

Dokumentet inneholder 22 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 22 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 22 sider før denne side

Detta dokument innehåller 22 sidor före denna sida

Matti Kalevi Peltola

2dd069d5-8581-4163-bf13-9a770d6431f3 - 2025-12-18 15:30:21 UTC +02:00

BankID / MobileID - ffd5b78f-38d8-4e2b-bf51-6d401a79875a - FI

KATARIINA STOOR

Company - Yritys - Företag - Selskap - Virksomhed: Teollisuusliitto ry

5373410f-a400-4b56-b5ca-801c33be74bb - 2025-12-18 16:23:05 UTC +02:00

BankID / MobileID - 07a9de27-5eb8-4630-9a9a-692e0a4fe242 - FI

Authority to sign - Asemavaltuutus - Ställningsfullmakt - Autoritet til å signere - Myndighed til at underskrive

JYRKI VILHO TAPANI VIRTANEN

Teollisuusliitto ry, FI02017172, PL 107, 00531, HELSINKI

16a5855a-bc7f-4490-9fe8-efadf77fe8d9 - 2026-01-01 16:01:21 UTC +02:00

BankID / MobileID - bb6aaa45-e9bf-4d23-a2da-4b3a0a41f76d - FI

Representative - Nimenkirjoitusoikeus - Firmateckningsrätt - Representant - Repræsentant

authority to sign	asemavaltuutus	ställningsfullmakt	autoritet til å signere	myndighed til at underskrive
representative	nimenkirjoitusoikeus	firmateckningsrätt	representant	repræsentant
custodial	huoltaja/edunvalvoja	förvaltare	foresatte/verge	frihedsberøvende