

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
PLANTSKOLEBRANSCHEN**

1.1.2020–28.2.2022

AVTALSPARTER I KOLLEKTIVAVTALET FÖR PLANTSKOLEBRANSCHEN

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE R.Y.
Lönrotsgatan 9 D 18
00120 HELSINGFORS
www.yt-ry.fi

INDUSTRIFACKET RF
Hagnäskajen 1,
PB 107, 00531 Helsingfors

Anvisningar om tillämpningen av detta kollektivavtal ges enbart av avtalsparternas ombud till förbundens medlemmar.

Innehållsförteckning

I	ALLMÄNT	7
1 §	Tillämpningsområde.....	7
2 §	Arbetsfredsförpliktelse.....	7
II	BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN.....	7
3 §	Ingående av arbetsavtal.....	7
4 §	Avslutande av anställningsförhållande.....	8
5 §	Permittering.....	9
6 §	Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd under uppsägningstid.....	9
III	ARBETSTIDSBESTÄMMELSER.....	10
7 §	Ordinarie arbetstid.....	10
8 §	Arbetstidsförkortning.....	11
9 §	Måltids- och rekreationsraster.....	12
10 §	Lediga dagar.....	12
11 §	Övertids- och nödarbete.....	13
12 §	Beredskapstid.....	13
13 §	Utryckningsbetonat arbete.....	13
14 §	Beredskapsbetonat arbete.....	14
IV	LÖNEBESTÄMMELSER.....	14
15 §	Allmänna bestämmelser.....	14
16 §	Arbetets kravnivå.....	14
17 §	Arbetstagarens kompetens i arbetet.....	15
18 §	Löner.....	16
19 §	Prestationslöner.....	17
20 §	Tillägg för växtskydds- och bekämpningsmedel.....	18
21 §	Skift-, natt- och kvällsarbetsstillägg.....	18
22 §	Uppbåd och reservövningar.....	18
23 §	Ledighet i samband med bemärkelsedag mm.	18
24 §	Övertidsersättningar.....	19
25 §	Utbyte av övertidsarbete mot ledighet.....	20
26 §	Lönebetalning.....	20
27 §	Utbetalning av lön när arbetet förhindras.....	20
28 §	Genomsnittlig timförtjänst.....	21

V	ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG	21
	29 § Söckenhelg ersättning och lön för självständighetsdagen	21
	30 § Ersättning av resekostnader för förflyttning inom plantskolan	22
VI	SOCIALA BESTÄMMELSER	22
	31 § Olycksfall och sjukdomsfall	22
	32 § Lön för sjukdomstid för säsongarbetare	26
	33 § Grupplivförsäkring	26
	34 § Semester	26
VII	ARBETARSKYDD	27
	35 § Allmänna bestämmelser	27
	36 § Skyddsklädsel	27
VIII	SPECIELLA BESTÄMMELSER	28
	37 § Förtroendemän	28
	39 § Avtalsparternas representanter	28
	40 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar	28
	41 § Avtalets giltighetstid	30
	FÖRTROENDEMANNAAVTAL	31
	AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE	36
	UTBILDNINGSAVTAL FÖR PLANTSKOLEBRANSCHEN	45
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL OM ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET FÖR PLANTSKOLEBRANSCHEN	49
	ARBETSVILLKOR FÖR DELTIDSPENSIONERADE	55
	ANVISNING FÖR KRAVNIVÅGRUPPERING	55
	ARBETSAVTAL	58

KOLLEKTIVAVTAL FÖR PLANTSKOLEBRANSCHEN

1.1.2020–28.2.2022

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i det här avtalet tillämpas på anställningsförhållanden för arbetstagare som arbetar anställda av arbetsgivare som är medlemmar i Privatskogsbrukets Arbetsgivare. I plantskolearbeten anses även ingå övriga arbeten i anslutning till produktionsverksamheten i plantskolebranschen, såsom förklängningsarbeten, kott-insamling från stående träd, fröplantagearbeten och skogsförädlingsarbeten.

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas följande avtal som ingåtts mellan de undertecknade förbunden:

- 1) utbildningsavtal
- 2) förtroendemannaavtal och
- 3) arbetarskyddsavtal.

2 § Arbetsfredsförpliktelse

Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

Strejk, blockad, lockout eller därmed jämförbara åtgärder vars avsikt är att få till stånd ändringar i detta avtal, att förverkliga ett krav som är i strid med detta avtal eller för att utöva påtryckning på motparten att tolka avtalet på ett visst sätt är förbjudna under avtalets giltighetstid eller medan förhandlingarna pågår.

II BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

När arbetsavtalet ingås muntligen eller all information inte ingår i ett skriftligt arbetsavtal och anställningsförhållandet varar i minst en månad, ska arbetsgivaren ge en skriftlig utredning åt arbetstagaren om de centrala villkoren i anställningsförhållandet senast två månader efter att anställningsförhållandet påbörjats eller, ifall anställningsförhållandet upphör före detta, senast då anställningsförhållandet avslutas.

3 § Ingående av arbetsavtal

Arbetsgivaren eller dennes representant har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.

Arbetsavtalet ingås muntligt eller skriftligt antingen för viss tid, för visst arbete eller avsett att gälla tills vidare. Arbetsgivaren ska senast före utgången av lönebetalningsperioden ge en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetet till en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller för viss tid på över en månad, om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet.

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsavtal alltid ingås skriftligen, till exempel enligt den bifogade modellen.

Vid ingående av arbetsavtalet kan man komma överens om en högst sex månader lång provotid, under vilken vardera parten kan häva arbetsavtalet utan uppsägningstid. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

Ifall arbetstagaren tidigare varit anställd av samma arbetsgivare i minst två månader och han eller hon anställs igen för liknande uppgifter, används ingen provotid.

Man avtalar alltid skriftligen om provotiden.

4 § Avslutande av anställningsförhållande

Anställningsförhållandet upphör utan uppsägningstid ifall arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller om arbetstagaren har anställts för att utföra ett visst arbete, om vilket han eller hon har meddelats vid anställningen.

Uppsägningstiderna för ett anställningsförhållande som gäller tills vidare är följande:

När arbetsgivaren säger upp avtalet:

Anställningsförhållandet har fortgått:	
högst 1 år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 månad
över 4 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år, men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

När arbetstagaren säger upp sig:

Anställningsförhållandet har fortgått:	
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan de uppsägningsgrunder som avses i 7 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen. Som en sådan uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

Även i övrigt iakttas bestämmelserna i arbetsavtalslagen vid hävandet av arbetsavtal till den del det gäller avtalsprinciper och tillvägagångssätt.

5 § Permittering

Då de grunder som anges i 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen uppfylls har arbetsgivaren rätt att permittera arbetstagaren med ett varsel på två veckor så att arbetet och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt fortsätter att gälla.

Medan anställningsförhållandet varar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tidsbundna permitteringar ifall det är nödvändigt med tanke på arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Då grunden till permitteringen är en minskning av arbete på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren ögonblickligen då behovet av permittering kommit till arbetsgivarens kännedom föra informationen vidare till förtroendemannen. Om permitteringen berör minst 10 tjänstemän, ska arbetsgivaren också meddela om permitteringarna till Arbetskraftsmyndigheten, förutom om han eller hon redan har en motsvarande skyldighet baserad på en annan lag än arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå orsaken till permitteringen, tidpunkten då den inleds och hur länge permitteringen varar eller uppskattas vara.

Då grunden för uppsägningen är en minskning av arbete på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren ögonblickligen då behovet av uppsägningen kommit till arbetsgivarens kännedom föra informationen vidare så som nämnts ovan i punkt 2.

I samband med uppsägningen och permitteringen av orsak som inte berott på arbetstagaren ska man i mån av möjlighet iaktta den regel, enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för plantskolans verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

6 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd under uppsägningstid

Arbetsgivaren har skyldighet att lämna information om rätten till sysselsättningsprogram och ett förhöjt utbildningsstöd.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare. Om man inte avtalat annat vid uppsägningen är arbetstagaren berättigad till att under sin uppsägningstid utan förtjänstförlust delta i utarbetande av sysselsättningsprogram, i arbetsplatsökande och arbetsintervju antingen på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsträning, i inläring och praktik i arbetet eller i Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsprogrammet. Beroende på hur länge anställningen varat är ledighetens längd följande:

- 1) högst fem dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad

- 2) högst tio dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader
- 3) högst tjugo dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

7 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

I fall företagets produktionsbehov kräver det, kan den ordinarie arbetstiden per vecka även organiseras så att den omfattar i medeltal 40 timmar under förutsättning att ett arbetstidsschema har lagts upp på förhand för den tid som arbetstiden per vecka utjämnas till det ovan angivna medeltalet.

Arbetstagarens ordinarie arbetstid i arbetstidsschemat är högst 9 timmar per dygn och 48 timmar per vecka. Maximilängden på arbetstidsschemat som lagts upp på förhand är 6 veckor.

Vid uppläggningsen av arbetstidsschemat som avses ovan i punkt 2 och 3 ska arbetsgivaren höra arbetstagarnas förtroendeman. Arbetstidsschemat ska finnas till arbetstagarnas påseende minst 3 dagar före utjämningsperioden för arbetstid inleds.

Det är möjligt att ingå ett lokalt avtal med förtroendemannen om att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden används så att arbetstiden under en period på högst 12 månader utjämnas till maximiarbetstiderna per dygn och vecka i enlighet med kollektivavtalet.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska ett arbetstidsschema utarbetas för utjämningsperioden, i vilket uppges tidpunkterna då arbetet börjar och avslutas. Ett arbetsskift kan högst uppgå till 10 timmar. Arbetsskiftet för plathusskötare kan högst uppgå till 12 timmar.

Arbetsveckan börjar på måndag kl. 6.00.

Arbetstagaren har rätt att delta i Industrifackets styrelsemöten, kollektivavtalsförhandlingar samt i olika styrelseorgan som de har blivit valda till av förbundet. Arbetstagaren ska meddela om detta till arbetsgivaren och ifall så krävs förete en skriftlig inbjudan. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för frånvaron om man inte kommer överens om annat lokalt. Frånvaron är likställd med tid i arbete vid intjänandet av semester.

8 § Arbetstidsförkortning

Arbetstiden för arbetstagare i plantskolor förkortas enligt det inkomstpolitiska avtalet för år 1984 och 1986 enligt följande, om man inte kommit överens om andra förfaranden vad gäller arbetstidsförkortning:

minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
minst	34 arbetsdagar	2 lediga dagar
minst	51 arbetsdagar	3 lediga dagar
minst	68 arbetsdagar	4 lediga dagar
minst	85 arbetsdagar	5 lediga dagar
minst	102 arbetsdagar	6 lediga dagar
minst	120 arbetsdagar	7 lediga dagar
minst	138 arbetsdagar	8 lediga dagar
minst	156 arbetsdagar	9 lediga dagar
minst	174 arbetsdagar	10 lediga dagar
minst	192 arbetsdagar	11 lediga dagar
minst	210 arbetsdagar	12,5 lediga dagar

Förkortningen av arbetstiden gäller arbetstidsformerna med en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka.

Från arbetstidsförkortningen avdras semesterarrangemang längre än den lagstadgade årliga semestern, samt årligen regelbundet återkommande lediga dagar ända tills den förkortade arbetstiden enligt punkten ovan är längre än nämnda ledigheter.

Som arbetade arbetsdagar räknas förutom semesterdagar alla ordinarie arbetsdagar under vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet varit skyldig att betala lön, samt de frånvarodagar som förorsakats av kommunala förtroendeuppdrag eller av deltagande i Industrifackets fullmäktigemöten och styrelsemöten eller i kollektivavtalsförhandlingar inom branschen eller i sådana gemensamma arbetsgruppers möten som har tillsatts av förhandlingsdelegationen för kollektivavtal. På samma sätt går man till väga när en arbetstagare har två eller flera arbetsavtal för samma arbetsgivare under ett kalenderår.

De lediga dagarna ges åt arbetstagarna på en gång eller i etapper vid en tidpunkt som arbetsgivaren meddelar. Arbetsgivaren ska underrätta om tidpunkten för ledigheten i god tid, dock senast en vecka på förhand. Man strävar efter att ge de lediga dagarna under året då de intjänats, dock senast före den 15 april under nästa kalenderår.

För uttagna lediga dagar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga förtjänsten som är lön som berättigar till semesterersättning. Ifall anställningsförhållandet upphör betalas för intjänade och uttagna lediga dagar en ersättning som motsvarar dem. Ifall man vid slutet av anställningsförhållandet har gett fler lediga dagar åt arbetstagaren än vad som intjänats, kan arbetsgivaren dra av en summa som motsvarar lönen för dem från slutlönen.

Åt månadsavlönade arbetstagare ersätts inkomstbortfallet genom att bibehålla månadslönen på samma nivå under de månader som arbetstiden förkortats.

Uttagna lediga dagar motsvarar arbetade arbetsdagar vid uträkningen av semesterns längd.

Om det tillfälligt finns behov av det kan arbetstagaren och arbetsgivaren även lokalt komma överens om att arbetstidsförkortningen förverkligas på annat sätt än genom fulla arbetsdagar.

9 § Måltids- och rekreationsraster

Under en arbetsdag som är sex timmar lång eller längre ges arbetstagarna en timmes måltidstrast, som inte räknas till arbetstiden.

Man kan lokalt komma överens om att måltidsrasten är kortare än en timme, dock inte under 30 minuter.

Under måltidsrasten är arbetstagaren befriad från allt arbete och berättigad att lämna arbetsplatsen.

Ifall en arbetstagare arbetar i plasthus i växtomständigheter ges åt honom eller henne en fem minuter lång paus varje halvtimme, under vilken arbetstagaren får ta frisk luft utanför.

Vid en tidpunkt som överenskoms lokalt har arbetstagarna rätt till två 12 minuter långa rekreationspauser under sitt arbetsskift som räknas till arbetstiden.

Då man har kommit överens om att arbetstagaren stannar i övertidsarbete, har han eller hon efter att den ordinarie arbetstiden upphört rätt till en rekreationspaus på 12 minuter och då arbetet fortsätter likaså en lika lång rekreationspaus efter två timmar. Rekreationspauserna ingår i arbetstiden. Om övertidsarbetet pågår i mindre än 30 minuter hålls ingen paus.

10 § Lediga dagar

Arbetstagare ges under söndagen eller, om det inte är möjligt, under veckan, en oavbruten period av veckovila som omfattar minst 35 timmar.

Lördagen är i allmänhet veckans andra lediga dag. I arbete som på grund av sin karaktär måste utföras på alla vardagar kan man istället för lördagen ge som ledig dag någon annan vardag i samma vecka. En sådan ledig dag ska helst placeras i samband med veckovilodagen.

Ifall produktionen så kräver det kan man komma överens om att veckovilan förflyttas till en senare tidpunkt. Man ska komma överens om att en veckovila som inte tagits ut ska hållas minst inom 6 veckor från att den flyttats.

Under en söckenhelgsvecka är alla vardagar arbetsdagar förutom lördagar efter veckan då självständighetsdagen, nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelsfärd infaller samt efter julen och påsken, som då är lediga dagar, om inte tvingande produktionsmässiga orsaker kräver annat. För arbete som utförts på dessa dagar betalas lön förhöjd med 50 %.

Julafton, påsklördagen och midsommarafton är lediga dagar, om inte tvingande produktionsrelaterade orsaker kräver annat. För arbete som utförts på dessa dagar betalas lön förhöjd med 50 %.

11 § Övertids- och nödarbete

En arbetstagare får hållas i övertidsarbete med hans eller hennes samtycke högst 138 timmar under en period på fyra månader, dock högst 250 timmar per kalenderår.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att extra övertidsarbete utförs. Maximiantalet extra övertidsarbete är 80 timmar per kalenderår. Maximiantalet timmar på 138 timmar som nämndes i det första stycket får dock inte överskridas.

Att man utför arbete som övertidsarbete ska avtalas så tydligt och bevisligt som möjligt.

Information om övertidsarbete ska helst ges under den föregående dagen. Om övertidsarbete ska dock senast meddelas före vilotiden för den egentliga arbetstiden.

Nödarbete kan utföras enligt förutsättningarna i 21 § i arbetstidslagen (605/1996).

12 § Beredskapstid

Om arbetstagaren enligt ett avtal som alltid ska uppgöras separat är skyldig att uppehålla sig i sin bostad eller i dess omedelbara närhet, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet, betalas till honom eller henne för en sådan beredskapstid hälften av hans eller hennes personliga tidlön utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden. I avtalet ska anges längden på beredskapstiden. Bestämmelser om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte då en arbetstagare som varit i beredskap kallas till arbetet.

Genom lokala avtal kan man komma överens om att tid använd till beredskap byts till ledig tid under ordinarie arbetstid, vars längd är hälften av tiden använd till beredskapen.

13 § Utryckningsbetonat arbete

Utryckningsbetonat arbete är arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse då arbetstagaren är tvungen att komma på arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.

För utryckningsbetonat arbete betalas förutom den egentliga lönen en utryckningspenning vars omfattning fastställs enligt tidpunkten för kallelsen enligt följande:

Om kallelsen till utryckningsarbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar en timmes personlig tidlön.

Om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars personlig tidlön.

14 § Beredskapsbetonat arbete

Ifall arbetstagaren enligt avtal bär med sig en personsökare utanför sin ordinarie arbetstid, ska man separat lokalt komma överens mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om ersättningen för denna bundenhet.

IV LÖNEBESTÄMMELSER

15 § Allmänna bestämmelser

Lönerna för arbetstagare inom plantskolebranschen baserar sig på arbetets kravnivå, arbetstagarens kompetens i arbete och arbetsprestationen.

Arbetstagarens personliga lön består av kravnivån på hans eller hennes huvudsakliga arbete och på hans eller hennes personliga kompetens.

16 § Arbetets kravnivå

Med arbetets kravnivå menas de krav som arbetet ställer på utföraren. Kravnivågrupperingen för arbetet grundar sig på beskrivningar av arbetets innehåll.

Arbetsuppgifterna delas in i kravnivågrupper utgående ifrån fyra faktorer: det kunnande som arbetet kräver, det ansvar som arbetet förutsätter, den belastning arbetet förorsakar, och arbetsförhållandena.

Arbetena kan placeras i kravnivågrupper antingen via en grov kravnivågruppering eller via en kravnivågruppering som baserar sig på poängsättning. På samma arbetsplats används enbart en metod för gruppering och man kommer lokalt överens om valet av den samt om inplaceringen av arbeten i kravnivågrupper.

I kravnivågruppering för arbeten som baserar sig på poäng används det bifogade systemet för fastställning. Enligt det placeras arbeten i 3–7 kravnivågrupper.

Grov kravnivågruppering av arbeten

- 1) Ett arbete som förutsätter en kort introduktion, men ingen tidigare erfarenhet. Ansvaret som arbetet förutsätter är normalt. Belastningen på arbetstagaren som arbetet förorsakar är liten och arbetet utförs i normala förhållanden.
- 2) Ett arbete som förutsätter en omsorgsfull introduktion eller tidigare erfarenhet. Arbetet kräver därtill stort ansvar av sin utförare. Även ett arbete på nivå 1, ifall det förorsakar klar belastning på utföraren eller inbegriper mer olägenheter än normalt.

- 3) Ett arbete som förutsätter lång och mångsidig erfarenhet och/eller yrkesutbildning. Arbetet kräver därtill mycket stort ansvar eller självständighet av sin utförare. Även ett arbete på nivå 2, ifall det förorsakar tung belastning på utföraren eller om arbetet utförs i svåra förhållanden.

17 § Arbetstagarens kompetens i arbetet

Med arbetstagarens kompetens avses hans eller hennes förmåga att prestera i sitt arbete.

Fastställandet av arbetstagarens kompetens görs systematiskt på arbetsplatserna, med beaktande av målen för företagets verksamhet, arbetets organisering och lokala förhållanden. Man kommer lokalt överens om anvisningar och tillvägagångssätt för fastställandet av arbetstagarnas kompetens.

Ett system skapas för fastställandet av kompetens, vars stomme består av tre faktorer:

- 1) Arbetsresultat, genom vilket man jämför det resultat som arbetstagaren presterat med det för arbetet normala arbetsresultatet.
- 2) Yrkeskunnighet, med vilket man menar arbetstagarens förmåga att flexibelt klara av de valsituationer beträffande arbetssätt och arbetsmetoder som uppkommer i arbetet. Vid utvärdering av yrkeskunnighet beaktas arbetstagarens arbetserfarenhet, mångkunnighet och förmåga att utveckla framgångsrika arbetssätt och metoder.
- 3) Omsorgsfullhet, till vilken hör noggrant utförande av arbetsuppgifterna, god arbets kvalitet samt iakttagande av arbetsinstruktioner och säkerhetsföreskrifter.

Arbetsgivaren fastställer kompetensen enligt det system som avtalats om lokalt. Arbetstagaren har rätt att få en utredning över grunderna för fastställandet och de faktorer som har påverkat hans eller hennes resultat i fastställandet av kompetensen.

Genom fastställandet av kompetens utvärderas arbetstagarnas personliga lönedel. Fastställandet utförs omedelbart då det finns förutsättningar till det, dock senast efter 2 månader i arbetet. Åt arbetstagare som upprepade gånger arbetar för samma arbetsgivare utförs fastställandet omedelbart då det finns förutsättningar till det, dock senast i det skede då den sammanlagda tiden i arbete uppgår till 2 månader.

Den personliga lönedelen justeras då arbetstagarens huvudsakliga arbete ändras eller då kompetensfaktorerna förutsätter det, dock minst en gång per år.

18 § Löner

De arbetsspecifika timlönerna i kollektivavtalet är fr.o.m. 1.3.2020

Kravnivågrupp 1	9,37	€/h
Kravnivågrupp 2	9,98	€/h
Kravnivågrupp 3	10,62	€/h

De arbetsspecifika timlönerna i kollektivavtalet är fr.o.m. 1.3.2021

Kravnivågrupp 1	9,51	€/h
Kravnivågrupp 2	10,13	€/h
Kravnivågrupp 3	10,78	€/h

Ifall man använder en kravnivågruppering som baserar sig på poängsättning och därmed har mer än tre kravnivågrupper, ska lönen för den lägsta kravnivågruppen åtminstone motsvara lönen för kravnivågrupp 1, och lönen för den högsta kravnivågruppen motsvara lönen för kravnivågrupp 3.

Personlig tidlön

Den personliga tidlönen fastställs utgående från den arbetsspecifika lönen för det arbete han eller hon i huvudsak utför och den personliga lönedelen. Den personliga lönedelen utgör 2 -20 % av den arbetsspecifika lönen.

Beroende på arbetsförmågan och yrkesskickligheten hos en ny arbetstagare i branschen kan man mellan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att tidlönen är mindre än den arbetsspecifika timlönen, dock så att lönen är minst 90 % av den arbetsspecifika lönen för det arbete som arbetstagaren i huvudsak utför under högst en månads tid från och med början av anställningsförhållandet.

Lönen för timmermän, smeder, rörmokare m.m. specialiserade arbetstagare avtalas separat lokalt.

Lönen för arbeten vid fröcentraler och fröklängningsanstalter som kräver specialkompetens avtalas separat på lokal nivå.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete introducerar och handleder en ny arbetstagare för att lära sig känna sin arbetsomgivning och sina arbetsuppgifter, betalas för de timmar som åtgår till introduktionen och handledningen en skild timersättning som är 10 procent av hans eller hennes personliga tidlön.

Utjämnade månadslöner

En utjämnad månadslön som från månad till månad är lika stor beräknas på så sätt att arbetstagarens personliga tidlön multipliceras med talet 172.

Månadslönen divideras med antalet ordinarie arbetsdagar i den ifrågavarande månaden när man fastställer dagslönen för en månadsavlönad.

Lönen och det personliga tillägget för en arbetstagare som under föregående arbetsperiod var anställd av samma arbetsgivare fastställs enligt den föregående arbetsperioden vid början av den nya arbetsperioden, ifall inga förändringar skett i deras grunder. Lönen höjs enligt förhöjningen i kollektivavtalet, ifall löneförhöjningar trätt i kraft efter den föregående arbetsperioden.

19 § Prestationslöner

Med prestationslöner avses antingen ackordslön som betalas för ackordsarbete (rakt ackord) eller den typen av löner som fastställs delvis efter tid och delvis efter arbetsprestation.

Prestationslönen baserar sig på det ifrågavarande arbetets arbetsspecifika timlön och på arbetsprestationen. En prestationsavlönad arbetstagares inkomst blir högre än den arbetsspecifika timlönen i normalt ackordsarbete, och stiger när arbetsprestationen och arbetseffekten ökar i förhållande till prestationsdelen.

Vid rakt ackord ska ackorden prissättas så att när arbetstagaren arbetar i normal ackordarbetstakt är hans eller hennes lön 20 % högre än den arbetsspecifika lönen som fungerar som prissättningsgrund.

När man beräknar prestationslönen för ett arbete på vilket man tillämpar den förhöjning i euro som nämns i 20 §, ska denna förhöjning läggas till den arbetsspecifika timlönen som fungerar som grund för prestationslönen som nämnts ovan.

I sådana arbeten där det visar sig vara ändamålsenligt kan man även tillämpa andra metoder för prestationslönesättning. Man ska komma överens om prestationslönen före utförandet av själva arbetet, och lönegrunderna ska om så krävs ges skriftligen.

Man kan även utföra arbete på prestationslön genom gruppavtal. Arbetsgivaren betalar lönen direkt till gruppens medlemmar med iakttagande av den delningsgrund som gruppen meddelat.

Åt en arbetstagare som arbetar i maskinarbete eller annat arbete som klart är tvångsstyrt eller utförs i ackordshastighet, eller då det är frågan om ett arbetsgruppsarbete för hela arbetsgruppen, betalas den personliga tidlönen förhöjd med 20 %. Om arbeten som kan klassificeras som tvångsstyrda avtalas lokalt före arbetet inleds. Förutsättningen för att ett arbete är tvångsstyrt uppfylls inte om arbetstagaren själv kan bestämma arbetstakten.

Genom lokala avtal kan man på plantskolan förutom den personliga tidlönen ta i bruk ett produktionstillägg som kan basera sig på mängden arbete och/eller dess kvalitet. Produktionstillägget kan till exempel fastställas för följande mätbara eller utvärderingsbara arbeten: cellernas tvätt och fyllning, sådd, producerad/packad mängd plantor eller andra utvärderings- eller mätningsobjekt som avtalats om lokalt, uppfyllande av kvalitetskrav.

Ovan nämnda produktionstillägg kan avtalas om att ersätta det tillägg som avses i 19 § femte punkten i detta kollektivavtal.

20 § Tillägg för växtskydds- och bekämpningsmedel

Arbetstagare i tillbörlig skyddsklädsel och andningsskydd som arbetar med spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel betalas fr.o.m. 1.3.2020 ett omständighetstillägg på 3,00 €/timme och fr.o.m. 1.3.2021 3,05 €/timme.

21 § Skift-, natt- och kvällsarbetsstillägg

I skiftarbete betalas ett tillägg till de personliga tidlönerna som motsvarar en 10 % förhöjning i det andra skiftet och en 20 % förhöjning i det tredje skiftet. Till arbetstagare som utför nattarbete mellan kl. 22.00 och 06.00 betalas en förhöjning av deras personliga tidlöner med 20 %.

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla i perioder som ska överenskommas på förhand. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller då det blir högst en timmes paus mellan skiften.

Arbete, som inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete, och som utförs mellan kl.18.00 - 22.00 ersätts med ett tillägg som motsvarar kvällsskiftstillägget.

22 § Uppbåd och reservövningar

Arbetsgivaren betalar arbetstagarens personliga tidlön för reservövningstiden eller för värnpliktsuppbådet eller för uttagningsstillfällets första uppbådsdag och därtill hörande läkarundersökning.

Arbetsgivaren kan dra av den ersättning som staten betalar från den ovan nämnda lönen på så sätt att arbetstagaren tillsammans med statens ersättning uppnår full lön.

23 § Ledighet i samband med bemärkelsedag mm.

En arbetstagare vars anställning har fortgått i minst tre (3) månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en arbetsdag eller under en skiftledighet.

På samma grunder har en arbetstagare rätt till ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen vigselfdag eller på dagen för registrering av parförhållande.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

24 § Övertidsersättningar

Övertidsarbete per dygn

Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn som nämns i 7 § första stycket, dvs. 8 timmar, eller utöver den fastställda ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat som avses i andra och femte punkten i 7 §.

För övertidsarbete per dygn betalas förutom arbetslönen för de 2 första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

Övertidsarbete per vecka

Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som, utan beaktande av övertidsarbetet per dygn som utförts under samma arbetsvecka, överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka som nämns i 7 § första stycket, dvs. 40 timmar, eller utöver den arbetstid per vecka som avses i andra och femte punkten i 7 §.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

När den ordinarie arbetstiden per vecka fastställs:

enligt arbetstidsschemat som nämndes i 7 §, och då arbetsgivaren avbryter arbetstagarens anställningsförhållande före hans eller hennes arbetstid har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar i veckan, räknar man hur många timmar i genomsnitt är övertidsarbete per dag i den avbrutna tidsperioden, utan att räkna med det som per vecka är längre än 40 timmar, och så betalas arbetstagaren en ersättning för överskridande timmar som motsvarar övertidsersättning för övertidsarbete per vecka.

Om inget annat bestämts i detta avtal betalas för arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, utöver arbetslön och eventuella övertidstillägg för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning ett tillägg på 100 %.

Ersättning för nödarbete

För nödarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

Övertidsersättning månadsavlönat arbete

När övertidsersättningen för en månadsavlönad arbetstagare räknas ut beräknas grundlönen per övertidstimme genom att dividera månadslönen med talet 160.

25 § Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

Man kan avtala om att lön som betalas för övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid, före övertidsarbetet enligt arbetstidslagen inleds.

Vid beräkning av ledigheten som motsvarar övertidsarbetet iakttas den föregående paragrafens bestämmelser om ersättningar för övertidsarbete. Ledig tid ska ges och tas inom 6 månader från och med att övertidsarbetet utförts.

26 § Lönebetalning

Ersättningarna som betalas för mertids-, övertids- och nödarbete som utförts under lönebetalningsperioden ska betalas separat i samband med själva lönebetalningen. Om det ingår naturaförmåner i lönen, ska de tas i beaktande när man räknar ut de förhöjda delarna av lönen.

Lönen betalas två gånger i månaden, om inte annat avtalats. Lönen betalas via en penninginrättning. Anmärkningar om penningbeloppet, löneräkningen eller lönebetalningsgrunderna vad gäller lönen som lyfts ska göras omedelbart då felet uppdagats och senast två veckor efter att lönespecifikationen anlänt.

Då ett anställningsförhållande avslutas ska lönen betalas senast åtta kontorsdagar från och med det att lönebetalningsperioden upphört.

Ifall arbetstagaren under ett pågående anställningsförhållande av en orsak som beror på arbetsgivaren har lönen till sitt förfogande senare än vad som avtalats ovan, betalar arbetsgivaren till arbetstagaren i ersättning den årliga dröjsmålsräntan som finansministerier meddelar på basis av räntelagen över den inestående summan under förseningstiden.

Ifall lönebetalningen vid avslutat anställningsförhållande av orsaker som beror på arbetsgivaren dröjer, har arbetstagaren rätt att få en lön som motsvarar hans eller hennes genomsnittliga dagsförtjänst under väntetiden för högst sex (6) dagar.

27 § Utbetalning av lön när arbetet förhindras

Ifall arbetet förhindras på grund av väderleken, och arbetsgivaren inte har annat arbete att erbjuda, kan arbetsgivaren och arbetstagaren lokalt komma överens om att använda arbetstidsförkortningsdagar utan särskild förhandsanmälan, eller komma överens om omedelbar permittering, i vilket fall man iakttar arbetsministeriets instruktioner och rekommendationer.

En lika stor ersättning betalas för den kvarvarande delen av en arbetsdag, om arbetet av en orsak som beror på arbetsgivaren avbryts.

Ifall arbetstagaren efter att anställningsförhållandet inletts i början av arbetsdagen varit på arbetsplatsen eller på en annan avtalad plats och varit till arbetsgivarens förfogande, men inte kunnat börja arbeta av en orsak som beror på arbetsgivaren, betalas åt honom eller henne under förhindret lön så som han eller hon skulle ha förtjänat i arbete, dock högst för 6 dagar.

28 § Genomsnittlig timförtjänst

Med genomsnittlig timförtjänst avses den genomsnittliga timförtjänsten som förtjänats för ordinarie arbetstid under de två närmast beräkningstidpunkten föregående lönebetalningsperioderna. När man beräknar den genomsnittliga timförtjänsten beaktas tilläggen enligt 20 och 21 §, men inte övertids- eller söndagsförhöjningar.

Ifall man inte kan räkna ut den genomsnittliga timförtjänsten enligt metoden ovan på grund av ett kortvarigt anställningsförhållande, beräknas den utgående från den ordinarie arbetstiden under den föregående och den nuvarande lönebetalningsperioden.

V ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG

29 § Söckenhelgersättning och lön för självständighetsdagen

För söckenhelger som annars skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag då arbetet avbryts för denna dag, betalas åt arbetstagaren en 8 timmars lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Söckenhelger som avses i detta avtal är nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag samt juldagen och annandag jul.

Söckenhelgersättning betalas åt en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet har varit i minst en månad före söckenhelgen i fråga och under förutsättning att arbetsgivaren enligt kollektivavtalet varit skyldig att betala lön för arbetsdagen omedelbart före och närmast efter söckenhelgen. Söckenhelgersättningen betalas också i fall då frånvaro från arbete under någondera av ovan nämnda dagar baserar sig på arbetsgivarens tillåtelse.

En arbetstagare som varit anställd av arbetsgivaren under den föregående arbetsperioden i minst en månad och blir återanställd av samma arbetsgivare är berättigad att genast i början av sitt anställningsförhållande få söckenhelgersättning förutsatt att villkoren för den annars uppfylls.

Åt en arbetstagare som arbetar under en söckenhelg betalas förutom lönen söndagsförhöjning och söckenhelgersättning.

Söckenhelgersättning betalas inte åt en arbetstagare på veckolön eller månadslön och inte heller åt en arbetstagare som får lön för sjukdomstid eller lön på en annan grund för den ifrågavarande dagen.

Åt arbetstagaren betalas för självständighetsdagen, om den annars skulle ha varit en arbetsdag, en lön som motsvarar en full arbetsdag. Om arbetet utförs på dag-, tim-, eller ackordslön, är en förutsättning för att få lön dock att arbetstagaren oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex arbetsdagar före självständighetsdagen.

Åt en arbetstagare som arbetar på självständighetsdagen betalas lön såsom för söndagsarbete. Arbetstid utförd under självständighetsdagsveckan räknas

inte till den ordinarie arbetstiden per vecka, förutom fortlöpande ett- eller tvåskiftsarbete.

30 § Ersättning av resekostnader för förflyttning inom plantskolan

Ifall arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att använda ett fordon som arbetstagaren besitter eller äger för förflyttningar inom plantskolan, ersätts arbetstagaren de kostnader som det förorsakar i enlighet med skattestyrelsens ikraftvarande beslut om ersättning av resekostnader.

Reseersättning i beredskaps- och uttryckningsbetonat arbete

När en arbetstagare måste resa till arbetsplatsen utanför sin ordinarie arbetstid på grund av beredskapsbetonat eller uttryckningsbetonat arbete, betalas åt honom eller henne reseersättning enligt ovan nämnda ersättningar.

Reseersättningar

Ifall arbetstagaren på arbetsgivarens order måste arbeta utanför sin egentliga arbetsplats, ersätts de kostnader som det förorsakar i enlighet med skattestyrelsens ikraftvarande beslut om ersättning av resekostnader.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

31 § Olycksfall och sjukdomsfall

FÖRSTA HJÄLPEN

Om olycksfall och sjukdomsfall ska meddelas åt arbetsgivaren så fort som möjligt. För ett olycksfall i arbetet betalas en ersättning enligt ikraftvarande lag. Om arbetstagaren insjuknar under arbetsiden, ser arbetsgivaren till första hjälpen och ordnar vid behov transport hem eller till läkarvård av den sjuke. Första hjälpen och transport av detta slag bekostas av arbetsgivaren.

När en transport måste ordnas utan att arbetsgivaren kan konstatera att det är nödvändigt ska arbetstagaren för att få ersättning för transporten förete ett läkarintyg över sjukdomen. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för anskaffningen av ett sådant läkarintyg.

LÖN FÖR SJUKDOMSTID

Arbetsgivaren ska som lön för sjukdomstid betala full lön till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta, fr.o.m. början av den andra sjukdagen som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit på arbetet enligt arbetsdagar som hör till tidsperioderna i nedanstående sammanställning.

Anställningsförhållandets längd	Tidsperiodens längd
minst 1 månad	28 kalenderdagar
minst 3 år	35 "
minst 7 år	44 "
minst 10 år	56 "

När arbetstagarens anställningsförhållande har varat i minst en vecka men mindre än en månad, betalar arbetsgivaren 50 % i lön för sjukdomstiden enligt punkt 5, dock högst för de arbetsdagar i enlighet med arbetstidsschemat som omfattar dagen då arbetsförmågen började och en period på 9 vardagar som följer på den här dagen. Angående lönen för karensdag iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Lön för sjukdomstid betalas från början av den första av sådana sjukdomsdagar, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag och han eller hon hade varit i arbete, då:

- arbetsförmågan beror på ett arbetsolycksfall eller
- anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst sex månader före insjuknandet eller arbetsförmågan fortgår i minst sex vardagar

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst 6 månader före förlossning betalas lön för moderskapsledighet för de arbetsdagar som ingår i en 42 dagar lång tidsperiod från och med början av moderskapsledigheten med stöd av 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Denna bestämmelse tillämpas även då arbetstagaren adopterar ett barn under 7 år.

Då arbetstagaren på grund av samma arbetsförmåga erhåller ersättning för inkomstbortfall med stöd av sjukförsäkringslagen, lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden eller trafikförsäkringslagen, avdras ersättningen från den lön för sjukdomstid som betalas för samma tid. Om lönen redan har betalats, har arbetstagaren rätt att i återbäring erhålla och lyfta en högst så stor del av den för samma tid erhållna ersättningen att den motsvarar den betalda lönen

Om sjukförsäkringslagens dagpenning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukdomstid avdra den andel som på grund av arbetstagarens försummelse inte har utbetalts.

Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligen eller genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat vållande har ådragit sig sjukdomen eller skadan.

Som lön för sjukdomstid ersätts åt en tidavlönad arbetstagare dennes personliga tidlön, och åt en prestationsavlönad arbetstagare lönen enligt hans eller hennes genomsnittliga förtjänst.

Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren den fulla lön för sjukdomstiden som tillkommer honom eller henne och därefter med stöd av en fullmakt av

arbetstagaren lyfter arbetsgivaren för sin egen del de övriga ersättningar som enligt punkt 3 tillkommer arbetstagaren.

LÄKARUNDERSÖKNINGAR

Lagstadgade läkarundersökningar

Till en arbetstagare som under arbetstiden deltar i hälsogranskningar i enlighet med 12 § 1 mom. punkt 2 i lagen om företagshälsovård (1383/2001) och 10 § i statsrådets förordning (1484/2001) samt på grund av dessa i av läkaren ordinerade tilläggskontroller på grund av faktorer som orsakar särskilda risker för insjuknandet i arbetet betalas under förlorad arbetstid ersättning för inkomstbortfall enligt beräkningsmetoden.

Då nyanställningsundersökningen äger rum innan anställningsförhållandet inleds betalas ersättning för inkomstbortfallet enligt den lägsta arbetsspecifika timlönen.

Arbetsgivaren betalar rese- och övriga direkta kostnader som deltagandet i kontrollerna ger upphov till.

Övriga läkarundersökningar

Åt en arbetstagare som under arbetstid deltar i undersökningar betalas inkomstbortfallet för förlorad arbetstid enligt den personliga tidlönen i nedanstående fall, under förutsättning att

- det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall och det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning,
- i övriga fall än ovan nämnda, förutsatt att arbetstagaren reserverar mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. inom en vecka),
- arbetstagaren meddelar arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand eller så snabbt som möjligt.

Arbetsgivaren ersätter därtill en gravid arbetstagare inkomstbortfallet för en undersökning som behövs för att arbetstagaren ska få det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att arbetstagaren betalas moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen, samt medicinska undersökningar som föregår förlossningen, ifall arbetstagaren inte fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

Screeningundersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för deltagande i mammografiska undersökningar, papaprov och screeningundersökningar, ifall tid för dessa inte fått utanför arbetstiden och då dessa är arrangerade så att onödig förlust av arbetstiden undviks.

Detta gäller även undersökningar för män (prostata m.m.)

Ny eller återkommande sjukdom

- För tiden för en läkargranskning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras.
- För arbetsförmåga i högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.
- När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning.

Tidigare konstaterad sjukdom

- För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsatt att läkarundersökningen utförs av en läkare inom specialområdet i syfte att fastställa vård.
- Om sjukdomen väsentligt försämras och den anställda till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.
- För den tid en läkarundersökning av en specialläkare varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera hjälpmedel.

Laboratorie- och röntgenundersökningar

Inkomstbortfallet ersätts

- för tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda utgöra en del av granskningen.

Ifrågavarande undersökningar ersätts enbart om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs vid en viss tidpunkt på så sätt att arbetstagaren inte har möjlighet att gå på undersökning utanför arbetstiden.

Inkomstbortfallet ersätts inte

- ifall arbetstagaren under läkarundersökningen får lön för sjukdomstid,
- under tiden för en läkarundersökning på den karensdag som lönebestämmelserna förutsätter,
- i de fall då sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt.

VÅRD AV BARN UNDER 10 ÅR

Då ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning för nödvändig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet i enlighet med bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal, dock högst för tre dagar. Förutsättningen för utbetalningen av ersättning är att barnets båda föräldrar förvärvsarbetar och att över barnets sjukdom företes en motsvarande utredning som krävs för arbetstagarens egen sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst en månad.

Ovan nämnda tillämpas på adoptivföräldrar, på vårdnadshavare som bor i ett annat hushåll samt på personer som lever i ett registrerat parförhållande. Vid tillämpningen av denna punkt likställs studier på en annan ort med förvärvsarbete. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern. I fråga om handikappade barn är åldersgränsen 12 år.

VÅRD AV SVÅRT SJUKT ELLER HANDIKAPPAT BARN

En anställd vars barn lider av en svår sjukdom eller svårt lyte enligt 1 § (1315/89) i statsrådets beslut (SRb om svår sjukdom eller svårt lyte som avses i 23 d § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården av, i rehabilitering av eller i kurs i anpassningsträning eller rehabilitering av ett barn som avses i 23 d.

32 § Lön för sjukdomstid för säsongarbetare

En arbetstagare som varit anställd av arbetsgivaren under den föregående arbetsperioden i minst en månad och följande period blir återanställd av samma arbetsgivare är omedelbart berättigad till den fulla lönen för sjukdomstid för 28 dagar som avses i paragrafen ovan.

Rätt till en längre (32 § 2 punkten) lön för sjukdomstid tjänas in genom att räkna ut det totala antalet arbetsmånader i alla perioder som arbetstagaren varit anställd av samma arbetsgivare. När man gör uträkningen beaktar man utförda arbetsdagar och dagar då arbetstagaren fått en ersättning som motsvarar lönen, till vilket också räknas semester som hållits under anställningsförhållandets gång.

Lön för sjukdomstid betalas från början av dagen för insjuknande då arbetstagaren har varit anställd minst 6 månader på det sätt som avses i föregående stycke.

33 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som mellan arbetsmarknadscentralorganisationerna avtalats därom.

34 § Semester

Vad gäller semester gäller det som stadgats i semesterlagen.

När semester ges räknas som semesterdagar alla andra dagar förutom söndagar, kyrkliga helger, påsklördagen, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen och julafton.

Utgående från den lön arbetstagaren får i anställningsförhållandet eller den ersättning som kan ses som lön är semesterersättningen enligt semesterlagen:

- 13,5 % åt de arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått mindre än 1 år.
- 17,5 % åt de arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått mer än 1 år.

Av ovan nämnda ersättningar är 2/3 semesterlön och 1/3 semesterpremie. Under den tid som det enligt semesterlagen intjänas semester, utan att arbetstagaren intjänat arbetsförtjänst, räknas semesterersättningen enligt den

arbetsförtjänst som arbetstagaren under den här tiden skulle ha fått under ordinarie arbetstid.

Längden på anställningsförhållandet som bestämmer procenten för arbetstagarens semester beräknas genom att räkna ut summan av hela den arbetstid under vilken arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare under successiva arbetsperioder som månader. När det sammanlagda antalet månader är 12, är arbetstagaren berättigad till semesterersättningen som förutsätter ett års anställningsförhållande.

En arbetstagare vars lön är avtalad per vecka eller per längre tid har rätt att få denna lön även för semestertiden.

En arbetstagare vars lön är avtalad per vecka eller per längre tid betalas som semesterpremie 50 % av semesterlönen efter att han eller hon återgått till arbetet efter semestern.

Genom lokala avtal kan man också komma överens om att semesterersättningen i ett anställningsförhållande på viss tid betalas i samband med varje lönebetalning.

VII ARBETARSKYDD

35 § Allmänna bestämmelser

För att undvika arbetsolycksfall ska man vidta alla nödvändiga skyddsåtgärder.

Vid användning av maskiner, apparater och redskap ska man absolut iaktta de instruktioner om arbetarskydd som getts för dessa. Alla arbetstagare är skyldiga att meddela arbetsgivaren om brister som försämrar arbetarskyddet.

Arbetsgivaren arrangerar på sin bekostnad en möjlighet åt en arbetstagare som inte har en ikraftvarande stelkrampsvaccination att vaccinera sig under arbetstid eller utanför den.

Ifall stelkrampsvaccinationen sker under arbetstid betalas åt arbetstagaren för förlorad arbetstid personlig tidlön.

36 § Skyddsklädsel

Arbetsgivaren förser plantskolearbetstagarna med nödvändiga skyddshandskar jämte underhandskar, arbets- och skyddsklädsel samt regnutrustning.

Åt arbetstagare som på vintertid måste arbeta utomhus reserverar arbetsgivaren ett mellanskikt eller motsvarande som skyddar mot kylan samt värmeskodon.

Arbetsgivaren skaffar under de kalla årstiderna en personlig termooverall åt arbetstagare som arbetar utomhus.

VIII SPECIELLA BESTÄMMELSER

37 § Förtroendemän

Vad gäller förtroendemän iaktas förtroendemannaavtalet som ingåtts mellan förbunden.

38 § Tolkning av avtalet och förlikning av meningsskiljaktigheter

Ifall arbetstagaren har invändningar mot tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller övriga avtal med anknytning till detta, ska han eller hon utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om dessa.

Om en lösning inte nås i förhandlingarna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, hänförs behandlingen av meningsskiljaktigheten till förtroendemannen och arbetsgivaren.

Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas på lokal nivå, hänförs den till kollektivavtalsparterna för utredning. I detta syfte ska en skriftlig promemoria över de lokala förhandlingarna göras upp, i vilken framkommer orsaken till meningsskiljaktigheten och de åsikter som framförts gällande den. Promemorian ska ges till bägge kollektivavtalsparter.

Om det av någon annan anledning än den som nämns i 1 § uppkommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och en arbetstagare ska, innan andra åtgärder vidtas, ett försök att lösa dessa genom förhandling mellan de behöriga göras. Om de inte når enhällighet, ska ärendet flyttas över till avtalsparterna för avgörande.

Parterna har rätt att använda avtalsparternas representanter som biträden under förhandlingarna, under förutsättning att ärendet redan tidigare förhandlats mellan de behöriga parterna och att deltagande av förbundens representanter eller representant i förhandlingen har avtalats om på förhand.

Då någondera kollektivavtalsparten föreslår förhandlingar över ovan avsedda meningsskiljaktigheter ska förhandlingarna inledas och avslutas utan onödiga dröjsmål.

39 § Avtalsparternas representanter

Avtalsparternas representanter har rätt att besöka arbetsplatserna för att se till att detta avtal förverkligas, efter att ha kommit överens om besöket med arbetsgivaren.

40 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarnas lön, ifall arbetstagarna givit sin fullmakt härtill (uppbördsavtal), Industrifacket rf:s medlemsavgifter och överför dem per lönebetalningsperiod före förfallodagen på det bankkonto, som fackförbundet härtill anvisat.

För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna. Medlemsavgiften

innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskottsinnehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt.

Vid slutet av kalenderåret eller anställningsförhållandet ger arbetsgivaren arbetstagaren på ett sätt som godkänts av skattemyndigheten ett intyg över innehållen medlemsavgift eller anmäler direkt till skattemyndigheten. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. När anställningsförhållandet upphör meddelar arbetstagaren Industrifacket rf om att uppbördsavtalet upphör. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i en medlemsavgiftsutredning.

41 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller 01-01-2020-28.2.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två (2) månader innan avtalet löper ut säger upp avtalet.

Avtalsparterna är skyldiga att när uppsägningen skett utan dröjsmål påbörja förhandlingar om ett nytt avtal och om ändringsförslag.

Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal tills ett nytt kollektivavtal upprättats eller avtalsförhandlingarna annars upphört.

Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 27 januari 2020

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Marko Rosqvist

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet för plantskolebranschen.

2 FÖRTROENDEMAN

Med förtroendeman menas i detta avtal den förtroendeman som arbetstagarna valt för plantskolan. Genom lokala avtal är det möjligt att organisera förtroendemannens verksamhetsområde och uppgifter på ett annat sätt. Om valet av förtroendeman gör det möjligt kan arbetarskyddsfullmäktig även fungera som förtroendeman.

3 VAL AV FÖRTROENDEMAN

Förtroendeman och viceförtroendeman väljs för högst fyra år i taget på samma sätt som arbetarskyddsfullmäktig väljs, eller på ett annat sätt som avtalas om lokalt.

Valrätt (rösträtt) har alla arbetstagare som är i anställningsförhållanden enligt kollektivavtalet för plantskolebranschen inom verksamhetsområdet. Valrätten börjar två veckor före valet.

Valbara (kandidater) är i första hand arbetstagare som är medlemmar i Industrifacketts fackavdelning och som är anställda tills vidare av arbetsgivaren.

För förrättningen av valet ansvarar arbetstagarnas lokalt överenskomna valkommitté som de informerat arbetsgivaren om. Om resultatet av valet meddelas skriftligen till arbetsgivaren, arbetstagarna samt till Industrifackett.

Förtroendemannen ska meddela arbetsgivaren när han eller hon är förhindrad att utföra sina uppgifter och de istället sköts av viceförtroendemannen.

När verksamheten i arbetsgivarens verksamhetsenhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av enheten, fusionering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas förtroendemannorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar verksamhetsenhetens förändrade storlek och struktur.

4 FÖRTROENDEMANNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning som de övriga arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsregler.

Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendemannuppdraget.

En arbetstagare som är verksam som förtroendeman får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett

sämre avlönat arbete än det han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Med detta avses inte förändringar inom ramen för den normala årsarbetsrytmen. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av förtroendemannauppdraget.

Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen bland de arbetstagare han eller hon representerar.

Arbetsgivaren får säga upp förtroendemannen av de orsaker som stadgats i 7 kap. 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, saneringsförfarande och arbetsgivarens konkurs) enbart om förtroendemannens arbete helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna med arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller ordna med annat lämpligt arbete och inte heller utbilda honom eller henne till annat arbete i enlighet med 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren får enbart säga upp förtroendemannens arbetsavtal på de grunder (uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person) som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ifall majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid med förordningen 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Bestämmelserna i den här punkten om uppsägning och hävning av anställningsförhållanden ska även tillämpas på en arbetstagare som fungerat som förtroendeman, efter att hans eller hennes förtroendemannauppgifter upphört, enligt följande:

tillämpningstid	antal arbetstagare som förtroendemannen representerat
4 mån	högst 20
6 mån	minst 21

Om förtroendemannens arbetsavtal hävts i stridighet med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till förtroendemannen som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp.

Förtroendemannens ställning fortgår trots att rörelsen överlåts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om företaget som överlåts, eller en del av det, förlorar sin självständighet, har förtroendemannen rätt till efterskydd förorsakad av rörelseöverlåtelsen i enlighet med detta kollektivavtals förtroendemannaavtal från och med att verksamhetsperioden upphört.

5 FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att verka som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och lokala avtal.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är även att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förtroendemannen kan på arbetsplatsen även representera hyrda arbetstagare, när man tillämpar detta kollektivavtals bestämmelser på en hyrd arbetstagares anställningsförhållande.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

6 UPPGIFTER SOM SKA GES FÖRTROENDEMANNEN

Förtroendemannen har rätt att varje kvartal, på ett sätt som särskilt överenskomms lokalt, få följande information från arbetsgivaren om de arbetstagare som han eller hon representerar:

- namnen och adresserna på arbetstagare i anställningsförhållande
- när nya arbetstagare anställs
- information om förtjänstnivån som uppnåtts i tidavlönat arbete och ackordsarbete. Förtjänstuppgifter för en grupp arbetstagare på mindre än sex medlemmar är arbetstagaren inte skyldig att överlämna förutom om de ifrågavarande arbetstagarna samtycker.
- information om möjliga experiment som anknyter till plantskolearbetet.

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med nöd- och övertidsarbetet och förteckningar som gjorts upp över löneförhöjningar som betalats för detta arbete.

Förtroendemannen är skyldig att hålla de uppgifter han eller hon fått konfidentiella.

7 SKÖTSELN AV FÖRTROENDEMANNNAUPPDRAGET

Vid behov ska förtroendemannen för skötseln av sina uppgifter beviljas befrielse från sitt arbete. Omfattningen av och tidpunkten för befrielsen avtalas om lokalt.

Då behovet av ledighet bedöms ska bl.a. följande faktorer beaktas

- antalet arbetstagare som förtroendemannen representerar
- omfattningen av förtroendemannens verksamhetsområde
- de löneformer och arbetsmetoder som är i användning
- förändringar i arbetstagarnas arbetsuppgifter t.ex. på grund av årstiderna
- nya eller förändrade avtalsbestämmelser eller ändringar i arbetsmetoderna
- andra möjliga faktorer som påverkar omfattningen av förtroendemannens befrielse från arbete.

Ifall förtroendemannen även blivit vald som arbetarskyddsfullmäktig ska detta tas i beaktande i förtroendemannens tidsanvändning på ett sätt som avtalas lokalt.

I fall huvudförtroendemannen har befriats från sitt arbete ska han eller hon huvudsakligen utföra förtroendemannauppgifterna under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja förtroendemannen befrielse från arbetet för att sköta brådskande ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet.

8 ERSÄTTNING AV INKOMSTBORTFALL OCH KOSTNADER

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under arbetstiden på grund av sina förtroendemannauppgifter eller då han eller hon i övrigt utför uppgifter som han eller hon kommit överens om med arbetsgivaren. Förtroendemannauppgifter är även de förhandlingar som förtroendemannen för med de andra arbetstagarna inom sitt verksamhetsområde. Förtroendemannen ska komma överens även om dem på förhand med arbetsgivaren. På samma sätt ersätts det inkomstbortfall som orsakas av deltagande i arbetarskyddsinspektörens inspektion av arbetsplatsen. Då ersättningen av inkomstbortfall fastställs används som grund den genomsnittliga dag- eller timförtjänst under förtroendemannens två föregående lönebetalningsperioder.

Ersättning för resekostnader

För de resor som förtroendemannen kommit överens om med arbetsgivaren och som gjorts för att sköta förtroendemannauppgifterna ersätts de direkta resekostnaderna.

Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer separat överens om ersättning av andra kostnader.

Ersättning av kostnader för uppgifter utförda utanför arbetstiden

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen för förtroendemannauppgifter som han eller hon utfört utanför arbetstiden en ersättning för kostnader som fr.o.m. 01-03-2020 uppgår till 80 euro i månaden.

Ersättning för kostnader betalas även åt förtroendemannen:

- under semestern
- under sjukledighet eller permittering, ifall förtroendemannen under den tiden utför sina uppgifter.

Ersättning för kostnader betalas inte under ovan nämnda permittering, sjukledighet eller annat motsvarande långvarigt förhinder ifall permitteringen baserar sig på arbetsgivarens order och sträcker sig över hela kalendermånaden, eller ifall förtroendemannen är på sjukledighet eller på grund av annat långvarigt förhinder är borta från arbetet och därmed inte kan sköta sina uppgifter.

Ersättningen för kostnader betalas enbart till förtroendemannen eller till hans eller hennes vikarierande viceförtroendemannan.

Ersättningen betalas till förtroendemannen skattefritt, ifall kostnaderna baserar sig på de särskilda kostnader som debiteras med kostnadsersättningsblanketten. I andra fall anses ersättningen motsvara löneinkomst och förskottsinnehållning görs på den..

9 UTBILDNING AV FÖRTROENDEMAN

Vad gäller utbildning av förtroendeman gäller det som bestämts i utbildningsavtalet för plantskolebranschen.

10 BEHANDLING AV MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH FÖRHANDLINGSORDNING

Vad gäller förhandlingsordningen iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för plantskolebranschen.

11 FÖRVARING AV DOKUMENT OCH ADB-UTRUSTNING

För att förvara förtroendemannens dokument ordnar arbetsgivaren vid behov ett nödvändigt utrymme. Förtroendemannen ska i förtroendemannaärenden under sin arbetstid få använda arbetsgivarens telefon, sedvanliga kontorsredskap och i mån av möjlighet adb-utrustning som allmänt används på företaget och i samfundet, därmed förknippade program samt internet-uppkoppling (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

12 GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal gäller tills vidare och kan sägas upp med iakttagande av bestämmelserna i 40 § i kollektivavtalet för plantskolebranschen.

Helsingfors den 10 januari 2018

YKSITYISMETSÄTALouden TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Marko Rosqvist

AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE

Syftet med detta avtal om arbetarskyddssamarbete är att säkerställa att bestämmelserna om arbetarskydd iakttas samt att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena genom samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare med iakttagande av gällande lagstiftning.

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Avtalet tillämpas på alla de plantskolearbeten som nämns i 1 § i kollektivavtalet för plantskolebranschen. Bundna av avtalet är Privatskogsbrukets Arbetsgivare rf på ena sidan och Industrifacket rf på den andra.

2 BEGREPPET ARBETSPLATS

Enligt lagen och förordningen över tillsynen över arbetarskyddet avses med arbetsplats i plantskolearbete en verksamhetsdel som består av ett eller flera arbetsställen som övervakas av samma arbetsgivare, och som leds av en tjänsteman som har rätt att fatta beslut och verkställa dem inom ramen för arbetsgivarens organisation.

Arbetsplatser i plantskolearbete enligt denna definition är till exempel plantskolor eller motsvarande.

3 SAMARBETSORGAN

Arbetarskyddets samarbetsorgan är:

- Branschkommittén för skogsbranschen
- ett samarbetsorgan eller en arbetarskyddskommission enligt en lokal överenskommelse
- arbetarskyddschefen
- arbetarskyddsfullmäktig
- vicearbetarskyddsfullmäktig
- experter

4 ARBETARSKYDDSCENTRALENS BRANSCHKOMMITTÉ FÖR SKOGSBRANSCHEN

Som det nationella samarbetsorganet för plantskolebranschen fungerar Branschkommittéen för skogsbranschen vars hemort är Helsingfors stad.

Till Branschkommittéen för skogsbranschen hör åtta egentliga medlemmar, som inkluderar medlemmar utsedda av arbetsgivarna, arbetstagarna och tjänstemännen samt ersättare.

Ifall de undertecknade avtalsparterna samtycker kan organisationer eller motsvarande som anknyter till skogsbranschen anknytas som medlemmar och experter på så sätt att de ovan nämnda medlemmarnas relativa andelar kvarhålls.

Branschkommittéen för skogsbranschen sköter uppgifter som fastställs enligt arbetsordningen, såsom

- att allmänt utveckla och effektivera skogsbranschens arbetarskydd
- att utveckla och effektivera samarbetsverksamheten inom arbetarskyddet
- att utveckla samarbetsverksamheten inom arbetarskyddet på arbetsplatserna
- handledning, utbildning och informering av personer som fungerar inom samarbetsverksamheten inom arbetarskyddet

4.1 ÖVRIGA RIKSOMFATTANDE SAMARBETSAKTÖRER

Kontakt med organisationer som fungerar inom arbetarskyddet:

- arbetarskyddsmyndigheterna
- Arbetarskyddscentralen
- Arbetshälsoinstitutet
- inrättningar och personer som arbetar med arbetarskyddet inom skogsbranschen
- skogsbranschens centralorganisationer och fältorganisationer
- andra organisationer som kan komma i fråga.

5 LOKALA SAMARBETSORGAN

För arbetarskyddssamarbetet finns på arbetsplatsen en arbetarskyddschef som utnämns av arbetsgivaren, en arbetarskyddsfullmäktig samt två invalda vicefullmäktige som representerar arbetstagarna och ett arbetarskyddsombud.

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter.

Om man inte kommit överens om någon annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet på en arbetsplats där det reguljärt arbetar minst 20 arbetstagare. Arbetarskyddskommissionerna har antingen fyra (4) eller sex (6) medlemmar.

Av arbetarskyddskommissionens medlemmar representerar en fjärdedel arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Ifall det finns fler tjänstemän än arbetstagare på arbetsplatsen, representerar hälften tjänstemännen och en fjärdedel arbetstagarna.

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen avtalas för varje arbetsgivares del genom att beakta antalet anställda arbetstagare som arbetsgivaren har samt vad som sagts om saken i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Mandatperioden för medlemmarna i arbetarskyddskommissionen är fyra år.

Vid val av arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och eventuellt arbetarskyddskommissionsval iakttas de valinstruktioner som Branschkommittén för skogsbranschen har gett.

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas arbetarskyddsorganisationen så

att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

6 SAMARBETSUPPGIFTER

I arbetarskyddssamarbetet ska man, oberoende av samarbetsformen, och med beaktande av arbetsplatsens storlek, verksamhetens karaktär och andra omständigheter:

- årligen göra upp en verksamhetsplan som beaktar planeringen av företagets arbetarskydd jämte utvecklingsförslag,
- behandla arbetsförhållandena och deras utveckling och göra utvecklingsförslag,
- behandla behovet, förverkligandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar i anknytning till arbetsförhållandena,
- behandla organiseringen av granskningen av arbetsplatsens hälsosamhet och säkerhet,
- behandla behovet av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen och framföra förslag om det samt följa upp dess verkställande,
- behandla planer på ändring och förnyelse som påverkar arbetsförhållandena, samt ge uttalanden om dem och följa upp deras förverkligande,
- behandla och göra förslag om att organisera utbildning, arbetshandledning och introduktion som anknyter till arbetarskyddet,
- behandla verkställandet av företagshälsovården och göra förslag om dess utveckling,
- behandla informeringen om arbetarskyddet på arbetsplatsen,
- behandla andra ärenden som är nödvändiga för arbetarskyddet.

7 VERKSAMHET SOM UPPRÄTTHÅLLER ARBETSFÖRMÅGAN

För att effektivisera arbetet för att upprätthålla arbetsförmågan förutsätts samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, linjeledningen och personaladministrationen. I företagshälsovårdens verksamhetsplan framförs principerna för den verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan. Det här garanterar att verksamheten påbörjas i rätt tid och verkställs effektivt.

I det här sammanhanget är arbetarskyddskommissionens uppgift att:

- delta tillsammans med företagshälsovården, linjeledningen och personalförvaltningen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan,
- främja formandet av en positiv anda kring verksamheten,
- uppfölja hur de anställda klarar sig i arbetet och
- vid behov göra upp instruktioner för att styra dem som behöver verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan till expertvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktig har i uppgift att delta i planeringen av verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan när företagshälsovårdens verksamhetsplan och individuella åtgärdsplaner görs upp samt delta i förverkligandet av planerna och uppföljningen av dem.

8 ARBETARSKYDDSCHEF

Arbetarskyddschefen ska med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning vara tillräckligt insatt i arbetsplatsen arbetarskyddsfrågor.

Arbetarskyddschefen ska ges tillräckliga verksamhetsförutsättningar för att sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddschefens uppgift vid sidan av andra uppgifter inom arbetarskyddssamarbetet är att

- sätta sig in i regler, bestämmelser och anvisningar som berör arbetarskyddet,
- organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet,
- sätta sig in i planer och förhållanden på arbetsplatsen som gäller arbets säkerheten och hälsosamheten, uppfölja deras utveckling och vid behov genomföra åtgärder för att behandla missförhållanden eller brister som han eller hon märkt,
- skaffa all nödvändig information och material om arbetarskyddet, vid behov ta initiativ till organisering av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen samt arrangera det nödvändiga informationsflödet mellan arbetstagarna, linjeorganisationerna och företagshälsovården.

9 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

Arbetarskyddsfullmäktig ska väljas på en arbetsplats som har minst 10 arbetstagare. När antalet arbetstagare uppgår till 10–20 kan arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetarskyddschefen fungera som arbetsplatsens lokala samarbetsorgan eller arbetarskyddskommission. Ifall arbetsplatsen omfattar flera verksamhetsställen kan man lokalt komma överens om att man väljer ett arbetarskyddsombud till arbetsplatserna.

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därutöver utför arbetarskyddsfullmäktig de övriga uppgifter som tillfaller honom eller henne på basis av övrig lagstiftning och övriga avtal.

Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen bland de arbetstagare han eller hon representerar.

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppdrag upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren tillsammans reda ut, ifall upprätthållandet av personens yrkeskunnande i det tidigare eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd för arbetarskyddsfullmäktig och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

10 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet förutsätter att arbetarskyddsfullmäktig är befriad från sitt ordinarie arbete under sådana skäligen tider som han eller hon behöver för att sköta sina uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig.

På basis av ovan är den lediga tid som ges åt arbetarskyddsfullmäktig per kalendermånad som följer:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen	Fritid arbetsdagar/mån
10–30	1
31-50	2
51-100	3
101-150	5
151-200	6
201-300	8
301-400	10
401 +	12

Den dagliga arbetstiden för arbetarskyddsfullmäktig när han eller hon sköter sina uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig är 8 timmar, till vilken inte räknas tid använd till resor.

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen som fungerar som beräkningsgrund för arbetarskyddsfullmäktigs lediga tid konstateras i arbetarskyddskommissionen varje kvartal baserat på tillgängliga uppgifter och uträkningar. Ett sådant konstaterande sker vid ett möte som hålls den mellersta månaden i varje kvartal. Avvikelser som under kvartalet möjligen skett i längden på den lediga tiden före detta konstaterande jämnas ut under den kvarvarande delen av samma kvartal.

Tidpunkten för befrielsen ska avtalas med den vederbörliga arbetsledningen, om inte befrielsen är nödvändig på grund av en avvikande händelse på arbetsplatsen, som till exempel ett arbetsolycksfall. När man ger befrielse ska man beakta faktorer som har att göra med arbetsarrangemangen.

Arbetarskyddsfullmäktig ska bokföra utförandet av sina uppgifter, och anteckna datum för utförande av uppgifterna, uppgifternas natur och tid som användes till dem. Naturen på uppgifterna och de utförda åtgärderna kan uttryckas genom de benämningar som används över arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter i detta avtal samt i lagen och förordningen över tillsyn i arbetarskyddet. Bokföringen ska företas på begäran av arbetarskyddskommissionen eller dess medlemmar. Vad gäller sekretessen iakttas bestämmelserna i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

11 FÖRVARING AV DOKUMENT

För att förvara arbetarskyddsfullmäktigs dokument ordnar arbetsgivaren vid behov ett nödvändigt utrymme. För att uträtta ärenden i anknytning till arbetarskyddet kan arbetarskyddsfullmäktig även använda arbetsgivarens telefon under arbetstid. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

12 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS ANSTÄLLNINGSSKYDD

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får en dylik åtgärd inte beröra arbetarskyddsfullmäktig om inte alla arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar har permitterats eller sagts upp. Ifall det gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller ett arbete som i övrigt passar honom eller henne, kan man dock avvika från denna regel.

En arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid med förordningen 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal på grund av att denne har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning avsiktligt eller av vårdslöshet försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får arbetarskyddsfullmäktig inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagare.

Bestämmelser om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i denna paragraf ska även tillämpas på arbetarskyddsfullmäktigekandidater som ställer upp i valet och som det meddelats om till arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds dock tidigast tre veckor innan valet förrättas och upphör för den som inte blivit vald till arbetarskyddsfullmäktig efter att valresultatet fastställts.

Bestämmelserna i den här paragrafen om uppsägning och hävning av anställningsförhållanden ska även tillämpas på en arbetstagare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig, efter att hans eller hennes arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag upphört, enligt följande:

tillämpningstid	antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerat
4 mån.	högst 20
6 mån.	minst 21

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal hävts i stridighet med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till arbetarskyddsfullmäktig som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ifall antalet ordinarie arbetande tjänstemän på arbetsplatsen är 20 eller under, motsvarar ersättningen minst 4 och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp.

Arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin

självständighet. Om företaget som överläts, eller en del av det, förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd förorsakad av rörelseöverlåtelsen i enlighet med detta kollektivavtals arbetarskyddsavtal från och med att verksamhetsperioden upphört.

13 FÖRFLYTTNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

En arbetstagare som är verksam som arbetarskyddsfullmäktig får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade innan han eller hon blev vald till arbetarskyddsfullmäktig. Med detta avses inte förändringar inom ramen för den normala årsarbetsrytmen. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.

14 VICEFULLMÄKTIG

Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vicefullmäktig sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktig som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktig inte längre har förhinder. Arbetarskyddsfullmäktig ska meddela arbetsgivaren om förhinder och om att vicefullmäktig börjar arbeta.

Vicefullmäktig får befrielse från sitt ordinarie arbete under en sådan tid som han eller hon behöver för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter såsom avsedda i första momentet.

Annars har vicefullmäktig när han eller hon sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktig.

15 EXPERT

Man kan till arbetarskyddskommissionen även kalla in sådana expertmedlemmar som står i entreprenad- eller anställningsförhållande till arbetsgivaren och som inte omfattas av detta avtal samt även andra arbetarskyddsexperter som verkar som experter i arbetarskyddsfrågor som berör den bransch de representerar.

16 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS INKOMSTBORTFALL OCH RESEERSÄTTNINGAR

Arbetarskyddsfullmäktigs lön

Arbetsgivaren betalar en ersättning åt arbetarskyddsfullmäktig för inkomstbortfall under de dagar som han eller hon använt för att sköta sina uppgifter enligt 10 § andra punkten ovan.

Arbetarskyddsfullmäktigs reseersättningar

Vad gäller arbetarskyddsfullmäktigs reseersättningar iakttas det som särskilt avtalats i 30 § i kollektivavtalet för plantskolebranschen.

Ifall arbetarskyddsfullmäktig måste använda över 3 timmar per dag utanför arbetstiden för resor till eller från arbetsstället eller från arbetsställe till arbetsställe, ges åt honom eller henne varje månad tilläggstid för att sköta

sina uppgifter, som motsvarar den tid som överskrider ovan nämnda resetid under den föregående månaden.

Arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddschefen kommer på förhand överens om arbetarskyddsfullmäktigs kontrollreseplan.

För att undvika långa resor av och an och för att effektivera arbetarskyddsverksamheten kan arbetarskyddsfullmäktig, efter att först ha kommit överens om det med arbetarskyddschefen, övernatta på en kontrollresa. I det här fallet arrangerar och bekostar arbetsgivaren inkvarteringen.

När arbetarskyddsfullmäktig övernattar utanför sin ort på en kontrollresa, betalas åt honom eller henne som uppehållsersättning 25,74 €/dygn under tiden 1.1.2020–31.12.2020.

Arbetarskyddsverksamheten får inte förorsaka överflödiga kostnader åt arbetarskyddsfullmäktig. För att ersätta nämnda kostnader betalas åt arbetarskyddsfullmäktig för en sådan kontrollresa som inte inbegriper övernattnings och som räcker över 8 timmar 10,75 €/dag under tiden 1.1.2020–31.12.2020.

Ersättning av kostnader för uppgifter utförda utanför arbetstiden

Arbetsgivaren betalar arbetarskyddsfullmäktig för arbetarskyddsuppgifter som han eller hon utfört utanför arbetstiden en ersättning för kostnader som uppgår till 56 euro i månaden.

17 ERSÄTTNINGAR OCH ARVODEN FÖR MEDLEMMAR I ARBETARSKYDDSKOMMISSIONEN

Ersättning för inkomstbortfall åt medlem av arbetarskyddskommissionen

Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktig, medlemmarna av arbetarskyddskommissionen och dess sekreterare det inkomstbortfall som förorsakas av skötseln av uppgifter under arbetstid.

Arvoden åt medlemmar av arbetarskyddskommissionen utanför arbetstid

Åt ordförande för och medlemmar av arbetarskyddskommissionen betalas mötesarvode med iakttagande av de ikraftvarande grunderna för arvoden för statens kommissioner.

Åt arbetarskyddskommissionens sekreterare betalas ett lika stort mötesarvode som åt kommissionens medlemmar.

Ifall en sekreterare valts för arbetarskyddskommissionen, betalas åt honom eller henne därtill ett arvode för uppgiften som mötets sekreterare, som motsvarar det mötesarvode som en medlem av arbetarskyddskommissionen skulle få för ett möte utanför arbetstid som varat mindre än en timme.

Reseersättning för medlemmar i arbetarskyddskommissionen

Om en medlem av arbetarskyddskommissionen för att delta i kommissionens möte måste använda sitt eget färdmedel, iakttas vad gäller ersättningar till tillämpliga delar det som bestämts mellan avtalsparterna i 30 § i kollektivavtalet för plantskolebranschen.

18 UTBILDNING

Resekostnader och inkomstbortfall som beror på utbildning ersätts av arbetsgivaren enligt det som avtalsparterna kommit överens om i utbildningsavtalet.

19 FÖRFATTNINGSSAMLINGAR

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddskommissionens förfogande nödvändiga lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

20 GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal gäller tills vidare och kan sägas upp med iakttagande av bestämmelserna i 40 § i kollektivavtalet för plantskolebranschen.

Helsingfors den 10 januari 2018

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGBRUKETS
ARBETSGIVARE R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Marko Rosqvist

UTBILDNINGSAVTAL FÖR PLANTSKOLEBRANSCHEN

INLEDNING

Samhällets utveckling, förändringen i näringsstrukturen, upprätthållandet av sysselsättning, ökning av produktiviteten, samt utvecklingen av systemen för personalens medbestämmande förutsätter en fortlöpande utbildningsverksamhet som riktar sig till nästan alla personalgrupper. Avtalsparterna uppmanar sina medlemmar till en positiv inställning gentemot sådan utbildning. I och med att fritiden ökar har personalen allt bättre möjligheter att inrikta sin utbildning på att utveckla sina egna hobbyer och på mångsidig yrkesskicklighet. Vuxenutbildning blir allt viktigare för att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten.

Utbildningen har också en central ställning vad gäller utvecklingen av samarbetet mellan arbetsmarknadsparterna. Av den här orsaken anser avtalsparterna att det är viktigt att främja utbildning. Samtidigt konstaterar avtalsparterna att parterna även i sin egen utbildningsverksamhet ska främja upprätthållandet av sakliga och förtroliga förhållanden.

1 § UTBILDNINGSSARBETSGRUPP

För att verkställa detta avtal tillsätter parterna en utbildningsarbetsgrupp till vilken vardera parten utnämner två representanter.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner årligen en förteckning över kurser som arbetsgivaren deltar i finansieringen av. Arbetsgruppen uppmärksammar även kurser som är kortare än en vecka som möjliga att omfattas av ersättningen.

Arbetsgruppen fungerar därtill som samarbetsorgan i utbildningsärenden mellan parterna medan avtalet är i kraft.

2 § YRKESMÄSSIG FORTBILDNING, KOMPLETTERINGSUTBILDNING OCH OMSKOLNING

När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningstillfällen som anknyter till hans eller hennes yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som beror på utbildningen.

3 § GEMENSAM UTBILDNING

Utbildning som främjar samarbete arrangeras

- gemensamt av parterna
- gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten på arbetsplatsen eller på ett annat avtalat ställe.

Då arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig eller en medlem i arbetarskyddskommissionen deltar i ett gemensamt utbildningstillfälle eller arbetarskyddskommissionens möte, ersätts de direkta kostnader och

inkomstbortfallet för förlorad ordinarie arbetstid som utbildningen eller mötet förorsakat.

Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som beror på utbildningen.

För arbetarskyddskommissionens möte som hålls utanför arbetstid ersätts åt kommissionens medlemmar som deltar i mötet de direkta kostnaderna samt betalas ett mötesarvode enligt kommittébestämmelserna.

När en av arbetarskyddskommissionens ersättare deltar i arbetarskyddskommissionens möte ersätts åt honom eller henne inkomstbortfallet samt direkta kostnader på samma grunder som åt en egentlig medlem av arbetarskyddskommissionen.

4 § UTBILDNING I ANKNYTNING TILL ANSTÄLLNINGSFRÅGOR

När en arbetstagare deltar i kurser eller förhandlingsdagar som behandlar anställningsfrågor och är arrangerade av arbetsgivaren eller av arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen gemensamt, ersätts arbetstagaren de direkta kostnaderna samt inkomstbortfallet för förlorad ordinarie arbetstid.

5 § DIREKTA KOSTNADER

Med de direkta kostnader som nämns i 2–4 § i det här avtalet avses resekostnader för det billigaste resesättet, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogrammet samt skäliga kostnader för kost och logi för en internatkurs. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som används till utbildning utanför arbetstiden eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning.

6 § DELTAGANDE I UTBILDNINGSTILLFÄLLEN

Om deltagande i de utbildningstillfällen som nämns i 2-4 § i detta avtal ska på förhand avtalas med arbetsgivaren.

7 § UTBILDNING ANORDNAD AV FACKLIGA ORGANISATIONER (FACKFÖRENINGsutbildning)

Med fackliga organisationer avses i detta avtal Industrifacket rf.

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i Industrifacket rf:s kurser som pågår en månad eller en kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det låter sig göra utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas även arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas förtroendemannen eller den ifrågavarande arbetstagaren senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikten att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår i högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre (3) veckor

innan kursen inleds, samt då det är fråga om en längre kurs, minst sex (6) veckor innan.

Innan personen deltar i ovan avsedd utbildning, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt utbildningsavtalet. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

Ifall arbetstagaren enligt ovan nämnda ordning har deltagit i en s.k. tre månaders kurs, avbryts inte hans eller hennes anställningsförhållande på grund av kursen.

På arbetsplatser med färre än fem arbetstagare avtalar man särskilt om ersättningen av utbildningskostnaderna.

På varje arbetsplats kan under ett kalenderår en förtroendemann delta i utbildningstillfällen

För deltagande i utbildningar avsedda i denna paragraf i styckena ovan, vilka arrangeras av Industrifacket rf och utbildningsarbetsgruppen har godkänt och vilka Industrifacket rf arrangerar i sina egna institut, betalar arbetsgivaren åt förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicearbetarskyddsfullmäktig och åt medlemmar i arbetarskyddscommissionen ersättning för inkomstbortfall. Ersättningen betalas för högst en månad åt förtroendemannen och åt de övriga nämnda personerna som utför arbetarskyddsutgifter för högst två veckor.

En förutsättning för ersättning av inkomstbortfallet är därtill att kursinnehållet berör deltagarnas samarbetsutgifter i företaget.

Ifall den tre månader långa kursen som arrangeras vid Industrifacket rf:s institut omfattas av arbetsgivarens understöd och har godkänts av utbildningsarbetsgruppen, ersätts inkomstbortfallet för en månad åt förtroendemannen som deltar i kursen, under förutsättning att han eller hon arbetar i ett företag i branschen med minst 50 arbetstagare som arbetar hela året.

Därtill betalas åt de arbetstagare som avses i de två föregående styckena en måltidsersättning som avtalats mellan avtalsparterna för måltidskostnader för varje kursdag. Ersättningen justeras årligen. Denna ersättning betalas dock inte för längre tid än ersättningen för inkomstbortfallet.

En förutsättning för betalningen av alla ersättningar är att den ifrågavarande personen återgår till sin förra arbetsplats.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

8 § INKOMSTBORTFALL

Med inkomstbortfall avses i detta avtal den inkomst som arbetstagaren förlorar från sin ordinarie arbetstid på grund av deltagande i utbildningstillfällen.

Från ersättningen för inkomstbortfall kan arbetsgivaren dra av en sådan del som motsvarar det som arbetstagaren får i ersättning från en annan part, dock inte vad gäller ett eventuellt understöd från arbetstagarens fackförbund eller egna fackavdelning.

9 § BEHANDLING AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

Vid meningsskiljaktigheter iakttas förhandlingsordningen i branschens kollektivavtal.

10 § SOCIALA FÖRMÅNER

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i 7 § innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag från semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

11 § GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal gäller tills vidare och kan sägas upp med iakttagande av bestämmelserna i 40 § i kollektivavtalet för plantskolebranschen.

Helsingfors den 10 januari 2018

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Marko Rosqvist

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL OM ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET FÖR PLANTSKOLEBRANSCHEN

1 § AVTALETS GILTIGHETSTID

Kollektivavtalet gäller 1.1.2020–28.02.2022

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR 1.3.2020 OCH 1.3.2021

2.1.1 Allmän förhöjning 01-03-2020

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 01-03-2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

2.1.2 Arbets specifika löner 01-03-2020

De arbets specifika timlönerna i kollektivavtalet är fr.o.m. 1.3.2020:

Kravnivågrupp 1	9,37 €/h
Kravnivågrupp 2	9,98 €/h
Kravnivågrupp 3	10,62 €/h

2.2.1 Allmän förhöjning 01-03-2021

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 01-03-2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

2.2.2 Arbets specifika löner 01-03-2021

De arbets specifika timlönerna i kollektivavtalet är fr.o.m. 1.3.2021:

Kravnivågrupp 1	9,51 €/h
Kravnivågrupp 2	10,13 €/h
Kravnivågrupp 3	10,78 €/h

3 § TILLÄGG FÖR VÄXTSKYDD- OCH BEKÄMPNINGSMEDEL

Man avtalade om att det nämnda tillägget fr.o.m. 1.3.2020 uppgår till 3,00 €/h och fr.o.m. 1.3.2021 till 3,05 €/h

4 § RESEKOSTNADER FÖR FÖRFLYTTNING (KOLLEKTIVAVTALET 30 §)

Reseersättningarna och grunderna för dem bestäms utgående från skattestyrelsens beslut om dem.

5 § ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG 1.3.2020

AVTAL OM ARBETARSKYDD

Ersättning av kostnader för uppgifter utförda utanför arbetstiden

Arbetsgivaren betalar arbetarskyddsfullmäktig för arbetarskyddsuppgifter som han eller hon utfört utanför arbetstiden en ersättning för kostnader som uppgår till 56 euro i månaden.

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Förtroendemannaersättning 80 €/mån

6 § TEXTÄNDRINGAR FRÅN OCH MED 1.1.2020

3 § Ingående av arbetsavtal

Prövotidens längd ändras till 6 månader (tidigare 4 månader) och i fråga om en högst 12 månader (tidigare 8 månader) lång visstidsanställning på motsvarande sätt till högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

”Vid ingående av arbetsavtalet kan man komma överens om en högst sex månader lång provotid, under vilken vardera parten kan häva arbetsavtalet utan uppsägningstid. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.”

7 § Ordinarie arbetstid

Arbetsveckan ändras så att den börjar klockan 6.00.

”Arbetsveckan börjar på måndag kl. 6.00. ”

8 § Arbetstidsförkortning

Man återgår till den intjäning och det förfarande som gäller arbetstidsförkortning som gällde före 2017.

”Arbetstiden för arbetstagare i plantskolor förkortas enligt det inkomstpolitiska avtalet för år 1984 och 1986 enligt följande, om man inte kommit överens om andra förfaranden vad gäller arbetstidsförkortning:

minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
minst	34 arbetsdagar	2 lediga dagar
minst	51 arbetsdagar	3 lediga dagar
minst	68 arbetsdagar	4 lediga dagar
minst	85 arbetsdagar	5 lediga dagar
minst	102 arbetsdagar	6 lediga dagar
minst	120 arbetsdagar	7 lediga dagar
minst	138 arbetsdagar	8 lediga dagar
minst	156 arbetsdagar	9 lediga dagar
minst	174 arbetsdagar	10 lediga dagar
minst	192 arbetsdagar	11 lediga dagar
minst	210 arbetsdagar	12,5 lediga dagar

Förkortningen av arbetstiden gäller arbetstidsformerna med en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka.”

Tillägg till stycke 3 på sidan 9.

”Som arbetade arbetsdagar räknas förutom semesterdagar alla ordinarie arbetsdagar under vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet varit skyldig att betala lön, samt de frånvarodagar som förorsakats av kommunala förtroendeuppdrag eller av deltagande i Industrifackets fullmäktigemöten och styrelsemöten eller i kollektivavtalsförhandlingar inom branschen eller i sådana gemensamma arbetsgruppers möten som har tillsatts av förhandlingsdelegationen för kollektivavtal. På samma sätt går man till väga när en arbetstagare har två eller flera arbetsavtal för samma arbetsgivare under ett kalenderår.”

9 § Måltids- och rekreationsraster

Till det sista stycket fogas en tolkning enligt vilken man med kortvarigt övertidsarbete avser mindre än 30 minuters arbete.

”Då man har kommit överens om att arbetstagaren stannar i övertidsarbete, har han eller hon efter att den ordinarie arbetstiden upphört rätt till en rekreationspaus på 12 minuter och då arbetet fortsätter likaså en lika lång rekreationspaus efter två timmar. Rekreationspauserna ingår i arbetstiden. Om övertidsarbetet pågår i mindre än 30 minuter hålls ingen paus.”

21 § Skift-, kvälls- och nattlägg

En med arbetstidslagen förenlig tolkning av vad som avses med skiftarbete läggs till.

”I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla i perioder som ska överenskommas på förhand. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller då det blir högst en timmes paus mellan skiften.”

34 § Semester

Punkten gällande självrisk för sjukdom ändras enligt ett beslut av EG-domstolen.

Textstyckena raderas eftersom det i förhandenvarande kollectivavtalsbestämmelse finns en direkt hänvisning till semesterlagen.

”Om arbetstagaren är sjukskriven på semestern eller när en del av semestern inleds, ska man på arbetstagarens begäran flytta semestern.

Om sjukdomen börjar under semestern, räknas från och med 1.4.2014 sjukledigheten inte som semester om arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål ber att semestern flyttas samt till arbetsgivaren överlämnar en av denne godkänd utredning över sin arbetsförmåga. Arbetsförmåga som inträffar under semestern ger endast rätt att flytta den lagstadgade semestern (inte till exempel byte av semesterpenning mot ledig tid). En del av semestern som flyttas tas ut senare vid en tidpunkt som avtalas särskilt.

Ifall arbetstagaren inte begär att semestern ska flyttas har arbetsgivaren inte rätt att lyfta sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen för de sjukdagar som ingår i semestern utan den betalas direkt till arbetstagaren”.

18 § Introduktion och arbetshandledning (Tillägg)

”Arbetsgivaren bör på sätt som avses i § 14 i arbetsskyddslagen se till att nya arbetstagare får tillräcklig introduktion och handledning i sitt arbete.

Arbetsintroduktion är en planmässig utbildningsverksamhet, där en arbetstagare under ledning av en handledare introduceras för att lära sig känna arbetsplatsen och de arbetsuppgifter som han eller hon kommer att utföra samt för att uppmärksammas på de faromoment som förekommer i arbetsmiljön och hur de kan avvärjas.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete introducerar och handleder en ny arbetstagare för att lära sig känna sin arbetsomgivning och sina arbetsuppgifter, betalas för de timmar som åtgår till introduktionen och handledningen en skild timersättning som är 10 procent av hans eller hennes personliga tidlön.”

40 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar som genomförs av arbetsgivaren (ny §)

Fr.o.m. 1.1.2020 innehåller arbetsgivaren på basis av en fullmakt av arbetstagaren medlemsavgifter för fackföreningar enligt kollectivavtalsbestämmelsen nedan.

”40 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarnas lön, ifall arbetstagarna givit sin fullmakt härtill (uppbördsavtal), Industrifacket rf:s medlemsavgifter och överför dem per lönebetalningsperiod före förfallodagen på det bankkonto, som fackförbundet härtill anvisat. För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna.

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskottsinnehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt.

Vid slutet av kalenderåret eller anställningsförhållandet ger arbetsgivaren arbetstagaren på ett sätt som godkänts av skattemyndigheten ett intyg över innehållen medlemsavgift eller anmäler direkt till skattemyndigheten. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. När anställningsförhållandet upphör meddelar arbetstagaren Industrifacket rf om att uppbördsavtalet upphör. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i en medlemsavgiftsutredning.”

7 § REKOMMENDATION OM ARBETE I KYLRUM

Avtalsparterna rekommenderar att man genom lokala avtal beaktar de biverkningar som arbete i kylrum medför.

8 § YRKESERFARENHETSTILLÄGGETS NÖDVÄNDIGHET

Avtalsparterna utreder under avtalsperioden hur systemet för att fastställa personliga tillägg fungerar och hur systemet i nuläget beaktar yrkeserfarenhetens inverkan på lönebildningen.

9 § GEMENSAM UTBILDNING

Avtalsparterna ordnar gemensam utbildning om ärenden som berör plantskolebranschen enligt gammal praxis.

10 §
GODKÄNNANDE AV PROTOKOLLET

Undertecknade godkänner detta protokoll genom sin namnteckning.

Helsingfors den 21 januari 2020

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT - PRIVATSKOGSBRUKETS
ARBETSGIVARE R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Marko Rosqvist

ARBETSVILLKOR FÖR DELTIDSPENSIONERADE

SÖCKENHELGER

Åt en arbetstagare som utför deltidarbete betalas söckenhelgersättning för de söckenhelger som infaller under en arbetsperiod, förutsatt att de andra förutsättningarna som kollektivavtalet ställer på betalningen av söckenhelgersättningen även uppfylls. Om placeringen av arbets- och pensionsperioderna avtalas skriftligen före deltidspensioneringen.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Bestämmelserna om arbetstidsförkortning i 8 § i kollektivavtalet tillämpas på deltidspensionerade i förhållande till hans eller hennes ordinarie arbetstid som timmar per vecka jämfört med heltidsarbete (40 timmar per vecka).

SEMESTER

Om arbetstiden är minst 35 timmar i månaden, intjänas semester enligt semesterlagen. Semesterlön och semesterpremie betalas som en procentsättning enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Semesterlönen och semesterpremien för en vecko- eller månadsavlönad arbetstagare betalas enligt kollektivavtalsbestämmelsen i förhållande till arbetstiden.

Om arbetstiden är kortare än 35 timmar i månaden, betalas semesterersättning enligt kollektivavtalet som en procentsättning åt arbetstagaren.

ANVISNING FÖR KRAVNIVÅGRUPPERING

KUNSKAPER SOM ARBETET KRÄVER

Med kunskaper som arbetet kräver avses den förmåga som arbetet kräver av sin utövare vad gäller arbetsprestationen och omdömesförmågan. Kunskaperna utvärderas per arbete bl.a. med hjälp av följande kompetensfaktorer:

Omfattningen av kunskap som arbetet förutsätter = utvärderar den utbildning som arbetet kräver, vilket innebär all utbildning som anknyter till arbetet i fråga, som yrkesskola, diverse kurser och handledningstillfällen.

Erfarenheten som arbetet förutsätter = utvärderar den arbetserfarenhet som är förberedande för det ifrågavarande arbetet.

Planering som arbetet förutsätter = utvärderar behovet av planering för att utföra och fullfölja det egna arbetet.

Användning av olika arbetsredskap = utvärderar hur krävande arbetsredskap förutsätts av arbetet.

Beslutssituationer = utvärderar antalet beslut som måste fattas under arbetet

och svårigheten i dessa beslut (kravet på beslut/upprepade beslut).

Nivå	Beskrivning	Poäng
1	Förmågan som arbetet förutsätter uppnås efter en kort handledning	16
2	Förmågan som arbetet förutsätter uppnås efter en noggrann handledning och en kort inläringstid	48
3	Förmågan som arbetet förutsätter uppnås efter yrkesinriktad utbildning och/eller lång erfarenhet	80

ANSVAR SOM ARBETET FÖRUTSÄTTER

Det ansvar som arbetet förutsätter föränleds arbetstagaren från arbetets kvalitet, arbetets resultat och arbetssäkerheten. Ansvaret utvärderas per arbete bl.a. med hjälp av följande ansvarsfaktorer:

Ansvar för arbetets goda kvalitet = utvärderar hur omsorgsfullt och noggrant arbetet ska utföras för att uppfylla de uppställda kraven (informationens tillförlitlighet, kvaliteten på produkten, apparaternas/maskinernas funktion osv.)

Ekonomiskt ansvar = utvärderar det ekonomiska ansvar och omfattningen av det som ingår i arbetet.

Självständighet = utvärderar det ansvar för arbetets fortgång, kvalitet, kundservice osv. som beror på arbetets självständiga natur.

Ansvar för arbetssäkerheten = utvärderar det ansvar för risker/faror som arbetet förorsakar arbetstagaren/omgivningen.

Nivå	Beskrivning	Poäng
1	Arbetet har ansvarsfaktorer i liten omfattning	10
2	Arbetet har ansvarsfaktorer i normal omfattning	30
3	Arbetet har ansvarsfaktorer i stor omfattning	50

BELASTNING SOM ARBETET ORSAKAR

Den belastning som arbetet orsakar beror på arbetets fysiska och psykiska påfrestande natur. Belastningen utvärderas per arbete bl.a. med hjälp av följande belastningsfaktorer:

Arbetets mentala belastning = utvärderas utgående från den uppmärksamhet arbetet kräver, arbetets enformighet, bundenhet vid maskiner eller annat.

Arbetets fysiska belastning = utvärderas utgående från den belastning arbetet förorsakar arbetstagarens stöd- och rörelseorgan.

Besvärliga arbetsställningar = utvärderas utgående från den ansträngning som förorsakas av besvärligare arbetsställningar än normalt.

Nivå	Beskrivning	Poäng
1	Låg belastning	8
2	Arbetet har en normal belastning.	24
3	Arbetet har en tung belastning.	40

ARBETSSPECIFIKA FÖRHÅLLANDEN

Arbetsförhållandenas olägenheter gör det svårare att uppnå resultat i arbetet. Vid utvärderingen av arbetsförhållandena ska man ta i beaktande de förhållanden som det ifrågavarande arbetet utförs i. Ansvaret utvärderas bl.a. med hjälp av följande riskfaktorer:

Risk att bli våt = utvärderar omfattningen av risken att bli våt och hur ofta det sker i arbetsförhållandet.

Temperatur = utvärderar omfattningen av och längden på temperaturer som avviker från det normala.

Smutsighet = utvärderar omfattningen av smutsighet som avviker från det normala i arbetsförhållandena.

Olägenheter som beror på användningen av skydd = utvärderar den olägenhet som förorsakas av arbetet när man i arbetet behöver skydd i enlighet med bestämmelserna om arbetarskydd (t.ex. dammskydd, skyddshandskar).

Nivå	Beskrivning	Poäng
1	I arbetet förekommer inga märkbara olägenheter i förhållandena	6
2	I arbetet förekommer olägenheter som förorsakar klara problem i arbetet	18
3	I arbetet förekommer olägenheter som förorsakar stora problem i arbetet	30

ARBETSAVTAL

Arbetsgivare

Arbetstagare

personbeteckning _____ - _____

har ingått följande arbetsavtal som gäller plantskolearbete:

1. Arbetstagaren förbinder sig mot ersättning arbeta för arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning.

tills vidare (= fortlöpande anställningsförhållande)

under viss tid, t.o.m. _____
(datum)

till slutet av följande arbete eller arbetsperiod

3. Arbetstagaren inleder arbetet den ____ ____ år 20 ____.

4. Anställningsförhållandet är

på heltid

på deltid

Genomsnittlig arbetstid per vecka är _____ timmar.

5. Arbetstagaren samtycker till att utföra söndags-, övertids- och mertidsarbete inom lagens förutsättningar, för vilket arbetstagaren får ersättning enligt lagen och kollektivavtalet. För att utföra övertidsarbete förutsätts det att bägge parterna särskilt ger sitt samtycke i varje fall.

6. I fråga om lönesättning och övriga arbetsvillkor iakttas det ikraftvarande kollektivavtalet för plantskolebranschen jämte bilagor.

7. Vad gäller semester eller semesterersättning iakttas lagen och kollektivavtalet för plantskolebranschen.

8. Arbetstagaren är skyldig att enligt kollektivavtalet ge arbetsgivaren sådan information som denne anser nödvändig om arbetsresultaten, tiden som använts till arbetet eller annat som omedelbart har att göra med arbetet.

9. Arbetstagaren förbinder sig att iakttä de instruktioner och bestämmelser som getts om arbetarskyddet.

10. Tilläggsvillkor:

11. Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

_____ 20 _____

arbetsgivarens underskrift

arbetstagarens underskrift

Avtalet har sagts upp

_____ 20 _____

arbetsgivare

arbetstagare