

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. 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.

KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKOGSBRANSCHEN

1.2.2022–31.1.2024

**Landsbygdens Arbetsgivareförbund
Forststyrelsen
Metsäpalvelutyönantajat
Privatskogsbrukets Arbetsgivare
Industrifacket rf**

FÖRORD

Kollektivavtalet för skogsbranschen har ingåtts 1.2.2022. I detta häfte finns samlade de arbetsvillkor som gäller från och med 1.2.2022.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKOGSBRANSCHEN.....	4
1 § Avtalets tillämpningsområde	4
2 § Ingående och hävning av arbetsavtal.....	4
3 § Arbetstid	7
4 § Lönebestämmelser	10
4.1 Löneformer	10
4.2 Lönegrunder	11
4.3 Indelning i kravgrupper och uppgiftsrelaterade löner €/h	12
4.4 Personlig lönedel	14
4.5 Prestationslön	14
4.6 Konstaterande av arbetsmängd.....	14
4.7 Månadslön	15
4.8 Skiftarbete och nattarbete.....	15
4.9 Beredskap.....	15
4.10 Ersättning för motor- och röjsåg.....	16
4.11 Övriga arbetsredskap	16
4.12 Arbetsgivarens arbetsredskap	16
5 § Lönebetalning.....	16
6 § ^[1 SEP] Ersättningar och tillägg	17
6.1 Reseersättning.....	17
6.2 Söckenhelg ersättning	20
6.3 Söckenhelgers inverkan på arbetstiden för personer med månadslön	22
6.4 Förtroendeuppdrag inom skogsbranschen	22
6.5 Högtidsdagar	22
6.6 Yrkesexamenspenning	23
6.7 Uppbåd, repetitionsövningar, befolkningsskyddsutbildning	23
6.8 Kontakt och lokalisering.....	23
7 § Olycks- och sjukdomsfall.....	23
8 § Grupplivförsäkring	28
9 § Semester	28
10 § Skyddsutrustning.....	30
11 § Pausutrustning	31
12 § Behandling av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning	31
13 § Arbetsfred.....	32
14 § Lokala avtal	32
15 § Innehållning av medlemsavgifter till fackförening	32
16 § Avtalsparternas representanter	33
17 § Anslutning till avtalet.....	33
18 § Giltighet och uppsägning.....	33

FÖRTROENDEMANNAAVTAL	35
1 § Tillämpningsområde	35
2 § Förtroendeman	35
3 § Val av förtroendeman	35
4 § Förtroendemannens anställningsförhållande	36
5 § Förtroendemannens uppgifter	37
6 § Information som ska ges förtroendemannen	37
7 § Skötsel av förtroendeuppdrag	38
8 § Ersättning för inkomstbortfall och kostnader	38
9 § Utbildning av förtroendeman	39
10 § Behandling av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning	39
11 § Arbetsredskap, it-anslutningar, kontorsutrymme	40
12 § Giltighet och uppsägning	40
 AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE	 42
1 § Tillämpningsområde	42
2 § Begreppet arbetsplats	42
3 § Samarbetsorgan	42
4 § Lokala samarbetsorgan	42
5 § Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning	43
6 § Förvaring av dokument	44
7 § Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd	44
8 § Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktigen	45
9 § Vicefullmäktig	45
10 § Expert	46
11 § Arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall och reseersättningar	46
12 § Ersättningar och premier för en medlem i arbetarskyddskommission	48
13 § Utbildning	48
14 § Författningssamlingar	48
15 § Giltighet och uppsägning	49
 UTBILDNINGSAVTAL FÖR SKOGSBRANSCHEN	 50
1 § Yrkesmässig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning	50
2 § Gemensam utbildning	50
3 § Utbildning arrangerad av fackorganisationer (fackföreningsutbildning)	51
3.1 Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider	51
3.2 Ersättningar	52
4 § Sociala förmåner	53
5 § Inkomstbortfall	53
6 § Behandling av meningsskiljaktigheter	53
7 § Giltighet och uppsägning	54
 AVTAL OM ARBETSTIDSBANK INOM SKOGSBRANSCHEN	 55
1 § Syfte	55
2 § Arbetstagare som omfattas av systemet	55
3 § Anslutning till och utträddande ur systemet	55

4 § Andelar som sparas i arbetstidsbanken	56
5 § Lönebetalning för uttagna ledigheter	56
6 § Maximimängden i arbetstidsbanken	56
7 § Uttagande av ledigheter	56
8 § Ledigheters karaktär och sammanjämkning med övriga frånvarogrunder.....	57
9 § Systemets giltighet och ändring av systemet	57
10 § Avtalets giltighetstid.....	58

UTBILDNINGSMATERIAL FÖR LÖNESÄTTNING INOM SKOGSBRANSCHEN 59

KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKOGSBRANSCHEN

1 §

Avtalets tillämpningsområde

- 1 Bestämmelserna i avtalet tillämpas på de arbetstagares anställningsförhållanden som arbetar med tillverkning av virke, i skogsvårds- och skogsförbättringsarbeten, övriga skogsarbeten, flottningsarbeten samt därtill anknutna arbeten och är anställda hos Forststyrelsen och hos medlemmar i Landsbygdens Arbetsgivareförbund, Metsäpalvelutyönantajat och Privatskogsbrukets Arbetsgivare.
- 2 Avtalsparterna är skyldiga att se till att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till detta avtal iakttar bestämmelserna i detta avtal.
- 3 Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande bifogade avtal mellan avtalsparterna:
 - 1 förtroendemannaavtal
 - 2 avtal om arbetarskyddssamarbete
 - 3 utbildningsavtal
 - 4 de lokala avtal som ingåtts skriftligen utifrån detta kollektivavtal

2 §

Ingående och hävning av arbetsavtal

Ingående av arbetsavtal

- 1 Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.

Med arbetsgivare avses i detta avtal närmast arbetsgivarens representant på arbetsplatsen.
- 3 Ett arbetsavtal ingås muntligt eller skriftligt antingen för viss tid, för visst arbete eller för att gälla tills vidare. Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden till en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller för en viss tid på över en månad ge en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetet, om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet.

Hävning av arbetsavtal

- 4 Anställningsförhållandet upphör utan uppsägningstid om arbetsavtalet har ingåtts för en viss tid eller om man anställt arbetstagaren för att utföra ett visst arbete, som han eller hon har meddelats vid anställningen.
- 5 Uppsägningstiderna för ett arbetsavtal som är avsett att gälla tills vidare är:

När arbetsgivaren säger upp:

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

Permittering

- 6 Då de grunder som anges i 5 kap. 2 § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen uppfylls har arbetsgivaren rätt att med iakttagande av en anmälningstid på två veckor permittera arbetstagaren så att arbetet och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt fortsätter att gälla.
- 7 Medan anställningsförhållandet fortgår kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om permittering för viss tid om den anses vara nödvändig på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Vid plötsliga omslag i väderleken där kylan, värmen eller snöläget blir så svåra att man inte skäligen kan förutsätta att arbete utförs utomhus, kan lokala avtal ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om användningen av förkortningsdagar eller periodledigheter utan varseltid eller i specifika situationer om en omedelbar permittering.

Avbrytande av permittering

- 8 Ifall arbetsgivaren kortvarigt erbjuder arbetstagaren arbete under permitteringstiden, kan arbetsgivaren avbryta permitteringen. Permitteringen fortsätter efter att ett sådant arbete upphört utan en ny anmälan om permittering. Om arbetstagaren under permitteringstiden åtagit sig ett temporärt arbete, eller inte av annan giltig orsak kan ta emot ett tillfälligt arbete som erbjuds honom, skall han omgående meddela arbetsgivaren om detta.

Arbete som varar högst fyra veckor ska anses som kortvarigt.

Anmälan om permittering och uppsägning

- 9 Om permitteringen grundar sig på minskning av arbete på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker ska arbetsgivaren, efter att han eller hon blivit medveten om att permitteringen är nödvändig, delge förtroendemannen ärendet för kännedom. Om permitteringen berör minst 10 arbetstagare ska arbetsgivaren även underrätta Arbetskraftsmyndigheterna om detta, med undantag av situationer där arbetsgivaren på basis av en annan lag än Arbetsavtalslagen har en motsvarande skyldighet.
- 10 Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen, av vilket framgår orsaken till permitteringen, tidpunkten då den inleds och hur länge permitteringen varar eller uppskattas vara.
- 11 Då permitteringen grundar sig på minskning av arbete på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker ska arbetsgivaren, efter att han eller hon blivit medveten om att permitteringen är nödvändig, gå till väga på det sätt som nämns under punkt 9 beträffande anmälningen.

Turordning vid nedskärning av arbetskraft

- 12 I samband med uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på arbetstagarna ska man i mån av möjlighet iaktta den regel, enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets 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, arbetstagarens möjligheter att bli sysselsatt inom sitt naturliga arbetsområde och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Sysselsättningsplanen och dess genomförande under uppsägningstiden

- 13 Arbetsgivaren har skyldighet att informera om rätten till sysselsättningsplan och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetstagaren har möjlighet att medverka i utarbetandet av en sysselsättningsplan. Sysselsättningsplanen kan vid behov kompletteras senare. Om man inte kommit överens om annat vid uppsägningen, är arbetstagaren berättigad till ledighet för att under sin uppsägningstid utan förtjänstförlust medverka i upprättande av sysselsättningsplanen, i arbetssökande och arbetsintervju antingen på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsskolning, i inläring och träning i arbetet eller i Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsplanen. Längden på ledigheten är, beroende på hur länge anställningsförhållandet har varat, följande:

- 1) högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad,
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader,
- 3) högst 20 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 visa upp en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

3 § Arbets tid

- 1 I arbeten som omfattas av detta avtal arrangeras arbetstiden så som det med tanke på organisering av arbeten är ändamålsenligt. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

2 Ordinarie arbetstid

Om man har avtalat om arbetet så att arbetstiden per dygn överskrider 8 timmar per dygn betalas för de två första överskridande timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %. När den ordinarie arbetstiden per vecka överskrider 40 timmar betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %. Om lönen för övertidsarbete kan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas att den delvis eller helt byts mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid, med beaktande av hur förhöjningsdelen för övertidsarbete inverkar på ledighetens längd.

3 Genomsnittlig arbetstid

Arbetstiden kan lokalt avtalas som genomsnittlig så att arbetstiden under en period på högst 52 veckor utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Ifall arbetstiden vid tillämpning av utjämningsperiod under perioden inte utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka, betalas för de överskridande timmarna lön förhöjd med 50 %.

Vid tillämpning av utjämningschema för arbetstiden samlar arbetstagaren en extra ledighet på åtta timmar per 40 utförda arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden, om lokalt inte avtalats om systemet för intjäning av extra ledighet.

För den extra ledigheten betalas till arbetstagaren lön som motsvarar lönen för arbetad tid. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att extra ledighet inte tas ut på lediga dagar, betalas för arbete som utförs under dessa dagar normal lön och en ersättning som motsvarar den extra ledigheten.

Utjämning av arbetstid vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid

Om lokalt inte annat avtalas, utjämnas arbetstiden på en av arbetsgivaren angiven tidpunkt till i genomsnitt 40 timmar per vecka som en enhetlig utjämningsledighet som består av den samlade periodarbetstiden och den extra ledigheten. Till perioden kan även kombineras övriga ledigheter med lön som samlats på basis av kollektivavtalet eller på ett lokalt avtal.

4 Övriga arbetstidsbestämmelser

Arbetstagaren meddelar arbetsgivaren om arbetstiden på det sätt som man särskilt avtalar. Den arbetade arbetstiden registreras med en noggrannhet av minst en 1/4 timme. Som arbetad arbetstid räknas den tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. I tidlönearbete kan avtalas om att arbetsresor ingår i arbetstiden. I avverkningsarbete ingår arbetsresor i arbetstiden oberoende av löneform.

5 För arbete som utförs på en söndag, en kyrklig högtidsdag, första maj eller på självständighetsdagen betalas lön förhöjd med 100 % om arbetet baserar sig på en order av arbetsgivaren.

6 Arbetsgivaren kan vid behov bestämma om arbetstiden och ordningen i vilken arbetet inleds inom ramen för detta kollektivavtal.

7 Om vilo- och rekreationspauser kan avtalas lokalt. När den enhetliga arbetstiden per dygn överskrider 6 timmar, ska arbetstagaren beredas möjlighet till en vilotid på minst en halv timme som inte ingår i arbetstiden.

Om arbetsgivaren arrangerar arbetstiden som genomsnittlig ska arbetstagaren ges en enhetlig vilotid på minst 11 timmar per dygn och en enhetlig vilotid på minst 24 timmar per vecka, om inte annat avtalas lokalt.

8 Arbetstagare har rätt att delta i Industrifackets möten, kollektivavtalsförhandlingar samt olika förvaltningsorgan till vilka de har utsetts av förbundet. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om när han eller hon deltar i det ovan nämnda samt framlägga en skriftlig kallelse om så krävs. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för frånvaron om inte annat har avtalats lokalt. Frånvaron likställs med arbetad tid när semester intjänas.

Förkortning av arbetstid

9 Arbetstiden för arbetstagarna inom skogsbranschen förkortas på basis

av de inkomstpolitiska avtalen för åren 1984 och 1986 enligt följande, om man inte kommit överens om ett annat tillvägagångssätt vid förkortning av arbetstid:

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

Arbetstagarna vid Forststyrelsen intjänar ledighet utgående från utförda arbetsdagar under kalenderåret enligt följande:

minst	21 arbetsdagar	1	ledig dag
"	42 "	2	lediga dagar
"	63 "	3	"
"	84 "	4	"
"	105 "	5	"
"	126 "	6	"
"	147 "	7	"
"	168 "	8	"
"	189 "	9	"
"	210 "	10,5 "	

Från arbetstidsförkortningen avdras de semesterarrangemang som överskrider den lagstadgade semestern samt de årligen regelbundet återkommande lediga dagarna tills mängden arbetstidsförkortning per år enligt föregående punkt överskrider dessa ledighetsarrangemang.

Som utförda arbetsdagar räknas samtliga ordinarie arbetsdagar, med undantag av semesterdagar, för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön, samt frånvarodagar på grund av kommunala förtroendeuppdrag eller deltagande i Industrifackets fullmäktige- eller styrelsemöten eller i kollektivavtalsförhandlingar liksom i möten som hålls av de gemensamma arbetsgrupperna som förhandlingsdelegationen för utarbetande av kollektivavtal har tillsatt.

De lediga dagarna ska ges arbetstagaren i en eller flera delar vid en av arbetsgivaren angiven tidpunkt. Arbetsgivaren ska meddela om ledigheten i god tid, dock senast en vecka på förhand. Man strävar efter att ge de lediga dagarna under det år under vilket de har intjänats, dock senast före slutet av juni det kalenderår som följer på det år under vilken ledigheterna har intjänats.

Ersättning som betalas för en uttagen ledig dag beräknas genom att förtjänsten för de två föregående lönebetalningsperioderna divideras med det antal arbetsdagar som ingår i nämnda perioder, om lokalt inte annat avtalats om räknesättet. Ersättningen är lön som berättigar till semesterersättning.

Till en arbetstagare med månadslön betalas ingen särskild ersättning för förkortad arbetstid.

Till en arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar i högst två månader kan lokalt avtalas att de lediga dagar som intjänats betalas som en ersättning per lönebetalningsperiod. Ersättningen uppgår till 5,9 procent av arbetstagarens lön, för arbetstagare vid Forststyrelsen till 4,8 procent.

När anställningen upphör ska för de icke uttagna lediga dagarna som arbetstagaren tjänat in betalas till arbetstagaren en motsvarande ersättning.

Om arbetstagaren vid anställningens upphörande har beviljats flera lediga dagar än antalet intjänade lediga dagar förutsätter kan arbetsgivaren avdra en motsvarande summa från slutlönen.

De uttagna arbetstidsförkortningsdagarna är likställda med arbetade dagar när semesterns längd fastställs.

4 §

Lönebestämmelser

4.1

Löneformer

Som löneformer kan tillämpas tidlön (tim- eller månadslön) eller prestationslön.

Arbetsgivaren ska vid valet av löneform ska fästa uppmärksamhet vid att man på uppgiften alltid tillämpar den löneform som bäst lämpar sig för arbetet.

Genom lokala avtal kan man utveckla och införa olika löneformer som baserar sig på kvalitet, mängd eller någon annan produktionsrelaterad faktor.

4.2

Lönegrunder

Grundlönerna bestäms utgående från hur krävande arbetet är samt från arbetstagarens yrkeserfarenhet. Yrkesfarenhet som berättigar till förhöjd arbetsgrundlön räknas enligt hela månader i arbetsuppgift inom skogsbranschen. För att tjänstgöring hos en annan arbetsgivare ska beaktas ska arbetstagaren förete en godtagbar utredning över när arbetsförhållandet inleddes.

4.3 Indelning i kravgrupper och uppgiftsrelaterade löner €/h

Ingångslön:

Ingångslön kan betalas under högst tre månader betalas till praktikanter, elever på arbetspraktik och läroavtalselever, och efter denna tid betalas till dem beroende på uppgiften lön enligt kravgrupp.

Kravgrupp I

Skogsarbeten som kräver kort handledning och normalt ansvar. I arbetet ingår inte datainsamling och kvalitetsuppföljning. Arbetsledningen anvisar arbeten för den här kravgruppen på arbetsplatsen. Arbetsledningen övervakar och ansvarar för arbetet.

Kravgrupp II

Självständiga skogsarbeten som kräver normal yrkeskunskap och normalt ansvar och i vilka ingår datainsamling och kvalitetsuppföljning med anknytning till den egna arbetsprestationen.

Exempel på arbeten som ingår i kravgruppen:

- Planteringsarbete
- Normalt motorsågs- och röjningssågsarbete
- Stamkvistning
- Övriga grundarbeten inom skogsvården

Kravgrupp III

Skogsarbeten som kräver normal yrkeskunskap och i vilka också ingår datainsamling och kvalitetsuppföljning med anknytning till övriga arbetstagare och underleverantörer.

Exempel på arbeten som ingår i kravgruppen:

- Separata planerings-, mättningsarbeten
- Kvalitetsuppföljning och kontroll
- Farliga arbeten, såsom arbeten i stormfällningsområden och/eller avverknings- och röjningsarbeten, om det säkerhetsavstånden kan underskridas i närheten av kraftledningar som man ska akta sig för
- Avverknings- och röjningsarbeten i närheten av allmänna vägar eller bostäder.
- Hyggesbränning/tillhörande efterarbete
- Flottningsarbete

Kravgrupp IV

Skogsarbeten som kräver särskild yrkeskunskap. Speciellt farliga och ansvarsfulla skogsarbeten, såsom snöskador och röjning av stormfällda träd över elledningar. Till exempel planering av och lagring av data om skogsvård och drivningsobjekt, utbildnings-, guidnings- och handledningsuppgifter.

Löner 1.4.2022–31.3.2023

		Yrkeserfarenhet			
Lön €/h	Grundlön	över 2 år	över 6 år	över 10 år	över 15 år
Ingångslön	8,92				
KG I	10,03	10,44	11,04	11,74	12,24
KG II	11,15	11,59	12,26	13,04	13,60
KG III	11,93	12,41	13,12	13,96	14,55
KG IV	12,82	13,33	14,10	15,00	15,64

Löner 1.4.2023–31.1.2024

		Yrkeserfarenhet			
Lön €/h	Grundlön	över 2 år	över 6 år	över 10 år	över 15 år
Ingångslön	9,05				
KG I	10,19	10,59	11,20	11,92	12,43
KG II	11,32	11,77	12,45	13,24	13,81
KG III	12,11	12,59	13,32	14,17	14,77
KG IV	13,01	13,54	14,32	15,23	15,88

Arbetstagarens personliga tidlön är hans eller hennes grundtimlön med yrkeserfarenheten beaktad. Om det har avtalats att arbetstagarens reella timlön för ordinarie arbetstid är högre än detta, tillämpas dock det högre alternativet.

4.4

Personlig lönedel

Om den personliga lönedelen på arbetsplatsen fastställs genom ett lokalt avtal kan den ersätta den arbetsspecifika lön som bildas utifrån yrkeserfarenheten. Den personliga lönedelen ska bestämmas skriftligen. Den personliga lönedelen utgör minst 2–24 % av den arbetsspecifika lönen.

Arbetsgivaren ska justera arbetstagarnas personliga lönedelar varje år. Storleken på den personliga lönedelen fastställs när förutsättningarna för detta existerar, dock senast 3 månader efter att anställningsförhållandet inletts.

Om arbetstagarens kompetens inte har utvärderats enligt kollektivavtalet, utgör den personliga lönedel som betalas minst 12 %.

4.5

Prestationslön

Varje arbetsplats ska före den egentliga arbetsprestationen avtala om grunderna för prestationslönen och lönegrunderna ska ges skriftligen. Om en arbetstagare arbetar i normal prestationsarbetstakt, ska prestationslönen överskrida arbetstagarens personliga tidlön under en granskningsperiod på två månader.

Med normal prestationsarbetstakt avses den genomsnittliga förtjänstnivå per timme som i motsvarande arbetsplatsförhållanden och med beaktande av arbetssvårighetsfaktorer uppnås i prestationslönearbete.

Då man avtalar om grunderna för prestationslöner ska den andel av arbetet som utförs med motor- eller röjningssåg beaktas i prissättningen, såvida detta arbete inte ersätts separat genom en ersättning för brukstimmar.

I prestationslönearbete höjs prissättningen för den lönebetalningsperiod som gått ut under januari, februari, mars, november och december som ersättning för inkomstbortfall till följd av väderskada eller mörker med en arbetssvårighetsfaktor på 3 %.

4.6

Konstaterande av arbetsmängd

Som metoder för arbetsmätning tillämpas de mätningmetoder som accepterats för allmänt bruk eller för användning på försök. Med avtalsparternas samtycke kan det lokalt avtalas om att införa nya mätningmetoder för användning på försök.

4.7

Månadslön

I arbete med månadslön multipliceras den personliga tidlönen med talet 172.

Då arbete utförs mot månadslön beräknas vid beräkning av lön för deltid den lön som betalas för en dag genom att man månadslönen divideras med antalet ordinarie arbetsdagar i den aktuella månaden.

4.8

Skiftarbete och nattarbete

Lönen för en arbetstagare som arbetar i skift och utför nattarbete mellan kl. 22.00 och 6.00 höjs under avtalsperioden i enlighet med följande tabell.

Arbetsgivaren ska på förhand meddela arbetstagarna om klockslagen för arbetsskiftet samt om övriga arrangemang i anknytning till skiftarbetet och om förändringar senast vid utgången av arbetstagarens föregående arbetsskift.

Tabell: Förhöjningar av timlön i skiftarbete och nattarbete. fr.o.m. 1.4.2022

	€/timme
Andra skiftet	1,01
Tredje skiftet	1,79
Nattarbete (kl. 22.00–06.00)	1,75

4.9

Beredskap

Med beredskap avses en situation där en arbetstagare är skyldig att vara tillgänglig så att när arbetstagaren får en kallelse är beredd att anlända till en överenskommen mötesplats inom en viss tid. För beredskapen betalas en på startberedskapstiden baserad ersättning enligt följande:

för 1 timmes startberedskapstid 50 % av den personliga tidlönen
 för 2 timmars startberedskapstid 25 % av den personliga tidlönen
 för 3 timmars startberedskapstid 10 % av den personliga tidlönen

Om tidpunkten då beredskapen inleds, hur länge den varar, startberedskapstiden och mötesplatsen avtalas alltid från fall till fall. Beredskapstiden medräknas inte i arbetstiden.

4.10

Ersättning för motor- och röjsåg

Då arbete utförs med arbetstagarens egen motor- eller röjsåg genom att använda av arbetstagaren anskaffade bränslen och smörjmedel betalas en procentuell ersättning eller ersättning för brukstimmar enligt följande tabell.

Ersättning för motor- och röjsåg inom prestationslönen (punkt 4.5)

Tabell: Ersättningar för arbetsredskap.

Avtalsperiod/typ av sågkedjeolja	Andelen av den uppgiftsrelaterade lönen (kravgrupp 2)	Ersättning för brukstimmar €/brukstimme
1.4.2022–31.3.2023		
mineralolja	26,40 %	5,22
1.4.2023–31.1.2024		

4.11

Övriga arbetsredskap

Till egentliga smeder, snickare och timmermän som i ett kontinuerligt anställningsförhållande använder egna verktyg betalas för detta kvartalsvis en ersättning som motsvarar den personliga tidlönen för 25 arbetstimmar.

4.12

Arbetsgivarens arbetsredskap

Ett separat avtal ska ingås med arbetstagaren om förvaring och lagring av arbetsgivarens arbetsredskap, användning av serviceutrymme och ersättning av kostnader för dessa. Avtalet ska ingås skriftligt.

5 §

Lönebetalning

Lön och ersättningar betalas under ett pågående anställningsförhållande varannan vecka eller enligt överenskommelse en gång per månad. Då kan arbetstagaren lyfta lönen i den penninginrättning han eller hon anvisat på den avtalade dagen.

I stället för ovan nämnd praxis kan lönen genom ett lokalt avtal betalas per lönebetalningsperiod på två veckor på basis av den uppskattade arbetsmängden eller det uppskattade arbetsresultatet.

Arbetsgivaren ska i samband med lönebetalningen ge arbetstagaren en skriftlig lönespecifikation över de löner som betalats, grunderna för fastställandet av dessa och ersättningar per lönebetalningsperiod. Man kan komma överens om att specifikationen skickas till en enskild arbetstagare elektroniskt.

Anmärkningar om lönebetalningsgrunden, lönebetalningen och penningssumman ska göras omedelbart, dock senast inom två veckor efter det att man fått lönebeskedet.

Vid försenad lönebetalning betalas för den obetalda lönedelen dröjsmålsränta enligt räntelagen.

Vid försenad lönebetalning när anställningsförhållandet upphör av en orsak som beror på arbetsgivaren, för prestationslönen för över tre veckor efter att arbetet blivit färdigt och för tidlönen över en vecka därefter, har arbetstagaren rätt att få sin personliga tidlön för högst sex dagar.

6 §Ersättningar och tillägg

6.1

Reseersättning

Kilometerersättningar

Om det inte är möjligt att för en arbetsresa arrangera andra trafikförbindelser som skulle överensstämma med arbetstiderna och arbetsresorna, kan arbetstagaren efter ett avtal med arbetsgivaren företa arbetsresorna med en personbil som är i arbetstagarens besittning och inom ramen för det fastställda personantalet även transportera övriga arbetstagare i bilen, dock högst tre. Kilometerersättningar och övriga ersättningar för resekostnader justeras medan avtalet gäller så att de motsvarar de gällande ersättningarna som Skattestyrelsen har bekräftat.

Ersättningar betalas för resor som företas med bil, moped, motorcykel, snöskoter och motorbåt. Beträffande kilometerersättningar likställs traktorn med bilen. Tilläggsersättning betalas för släpning av personbilssläp, husvagn eller raststuga samt för sådana maskiner och övriga föremål som transporteras i bilen som väger över 80 kilo eller som till storleken är stora (gäller inte arbetstagarnas egna verktyg).

Tabell: Kilometerersättningar för olika fordon.

Fordon:	1.1.2022 €/km	1.1.2023 €/km
Bil	0,46	
Moped	0,19	
Motorcykel	0,35	
Snöskoter	1,10	
Fyrhjuling	1,04	
Motorbåt	0,80	
Tilläggsersättningar:		
Extra person	0,03	
Personbilssläp	0,08	
Husvagn	0,12	
Raststuga	0,23	
Maskiner och övriga föremål (över 80 kg)	0,03	

Om arbetstagaren, efter överenskommelse med arbetsgivaren, använder personbilssläp, raststuga eller husvagn som han eller hon äger, ska man separat utöver den ovan nämnda kilometerersättningen avtala om ersättning för användning av dessa.

Ersättningar för tid som används för arbetsresa

När den dagliga arbetsresan med bil eller motorcykel överskrider 54 km, betalas i ersättning för tiden som används för arbetsresor kilometerersättning enligt följande tabell.

Tabell: Ersättning för tiden som används för arbetsresa, då man åker bil eller motorcykel.

Den dagliga resan sammanlagt över 54 km	1.4.2022 €/km 0,07
--	------------------------------

När arbetsresan delvis eller helt företas med motorbåt eller snöskoter, multipliceras denna resa med talet fyra (4). Då man beräknar ersättning för tiden som används för arbetsresor läggs den på detta sätt beräknade resan på den resa som man företagit med bil eller motorcykel.

När arbetstagaren i anknytning till sin egen arbetsresa transporterar övriga arbetstagare i arbetsgivarens bil betalas till honom eller henne i ersättning för åktimmar personlig tidlön.

Resorna mäts längs den kortaste ändamålsenliga rutten från avgångsplatsen till den närmaste gränsen för arbetsplatsen (=skiftet) och tillbaka. I tidlönearbete kan tiden som används för arbetsresan inkluderas i arbetstiden.

Förhindrad arbetsresa

Om arbetsresan, när arbetsgivaren arrangerar transporten, på grund av ett väderhinder eller en orsak som beror på arbetstagaren i övrigt försenas eller avbryts, betalas personlig tidlön till arbetstagaren för den tid under vilken hindret varar, dock högst för 3 dagar. Arbetstagaren ska omedelbart meddela arbetsgivaren om hindret.

Kostnadsersättning i övernattningsfall

Om en arbetstagare på order av arbetsgivaren eller efter överenskommelse med arbetsgivaren arbetar så långt från sin ordinarie hemvist att han eller hon inte har möjlighet att övernatta i sin ordinarie bostad, betalas till honom eller henne ersättning för uppehälle enligt följande tabell.

Som ändamålsenlig inkvartering anses sådan arbetsplatsbostad där det åtminstone finns värme, belysning, vatten, sovplats med sänglinne, matlagningsmöjlighet eller den finns tillgänglig på ett rimligt avstånd, samt tvättmöjlighet.

Tabell: Kostnadsersättning i övernattningsfall

(uppdatering med den koefficient som motsvarar ändringen av dagtraktamenten enligt Skattestyrelsen)

Ersättning från och med	€/overnattningsdygn
1.1.2022	23,91
1.1.2023	

Ersättning för hembesök

Arbetstagare som arbetar utifrån en av arbetsgivaren anordnad bostad har rätt att på arbetsgivarens bekostnad en gång i veckan åka hem för att ha möjlighet att bada bastu. Hembesöket ersätts i enlighet med allmänna kommunikationsmedel dock så att den del av kostnaderna som arbetsgivaren ersätter högst motsvarar summan enligt följande tabell.

Tabell: Ersättning för hembesök

(uppdatering med den koefficient som motsvarar ändringen av kilometerersättningen enligt Skattestyrelsen)

Ersättning från och med	€/gång
1.1.2022	57,37
1.1.2023	

6.2**Söckenhelgersersättning**

Efter att arbetstagarens anställningsförhållande före trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag och annandag jul har fortgått i minst två månader betalas till arbetstagaren i söckenhelgersersättning hans eller hennes personliga tidlön för dessa dagar. Söckenhelgersersättning betalas endast om helgdagen i övrigt hade varit arbetstagarens arbetsdag.

Till en flottningsarbetare vars anställningsförhållande före första maj eller midsommar har fortgått i minst fyra veckor betalas i söckenhelgersersättning för denna dag hans eller hennes personliga tidlön. Till en flottningsarbetare vars anställningsförhållande före trettondagen eller Kristi himmelfärdsdag fortgått i minst fyra veckor betalas, när den nämnda dagen infaller på en dag som i övrigt hade varit arbetstagarens arbetsdag, för denna dag i söckenhelgersersättning hans eller hennes personliga tidlön.

För arbete som utförs på en söckenhelg betalas utöver lönen söndagsförhöjning och söckenhelgersersättning.
Till en arbetstagare med månadslön betalas ingen särskild söckenhelgersersättning.

6.3

Söckenhelgers inverkan på arbetstiden för personer med månadslön

Dagar som förkortar arbetstiden per vecka då de infaller på annan dag än lördag eller söndag:

nyårsdagen
trettondagen
långfredagen
annandag påsk
första maj
Kristi himmelsfärdsdag
självständighetsdagen
annandag jul

6.4

Förtroendeuppdrag inom skogsbranschen

Till en arbetstagare som sköter förtroendeuppdrag inom skogsbranschen betalas i ersättning för inkomstbortfall personlig tidlön minskad med den ersättning personen eventuellt fått för skötseln av förtroendeuppdraget annorstädes, med undantag av mötesarvode.

Som förtroendeuppdrag anses:

- medlemskap i en delegation för en skogsläroanstalt, i en skogscentrals styrelse
- i en kommunal skogsnämnd
- i en synenämnd och
- i ett regionalt utskott eller en regional kontrollgrupp för skogscertifiering
- i ett regionalt skogsråd
- i en av Utbildningsstyrelsen tillsatt arbetslivskommission (fd. examenskommission)

Ersättning betalas även till en ersättare som deltar i skötseln av förtroendeuppdragerna när den ordinarie medlemmen är förhindrad.

6.5

Högtidsdagar

Arbetstagaren ges en ledig dag då arbetstagaren ingår äktenskap, på en nära anhörigs begravningsdag samt när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år, då dessa dagar infaller på arbetstagarens arbetsdag, varvid i ersättning betalas arbetstagarens personliga tidlön.

Som nära anhörig anses arbetstagarens maka eller make, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, syskon liksom makens eller makans föräldrar.

6.6**Yrkesexamenspenning**

Om arbetstagaren avlägger en yrkes- eller specialyrkesexamen betalas till honom eller henne i engångsersättning för detta 300 € för en yrkesexamen och 400 € för en specialyrkesexamen, om arbetstagaren inte annars får en av arbetsgivaren ordnad ersättning för yrkesexamen som uppgår till minst det nämnda beloppet.

6.7**Uppbåd, repetitionsövningar, befolkningsskyddsutbildning**

Till en arbetstagare som för första gången deltar i ett uppbåd eller en uttagning som värnplikten förutsätter och i en läkarundersökning i anknytning till uppbådet betalar arbetsgivaren för den första dagen personlig tidlön. För tiden för reservövningar och befolkningsskyddsutbildning betalar arbetsgivaren till arbetstagaren personlig tidlön.

Arbetstagaren kan från de ovan nämnda lönerna avdra den ersättning som staten betalar så att arbetstagaren tillsammans med statens ersättning får den personliga tidlönen.

6.8**Kontakt och lokalisering**

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren anskaffnings- och användningskostnaderna för användningen av egen telefon i ärenden som hänför sig till arbetet på ett lokalt avtalat sätt.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan har avtalat om att de datatekniska anläggningarna som arbetstagaren äger används för kommunikation mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller för övriga arbetsuppgifter betalas till arbetstagaren de kostnader som åsamkats av detta jämte kostnaderna för anslutningen på ett lokalt avtalat sätt. Tiden som används för dessa uppgifter räknas som arbetstid.

7 §**Olycks- och sjukdomsfall****Första hjälpen**

1

Arbetsgivaren ska så snabbt som möjligt meddelas om olycks- och sjukdomsfall. Ett olycksfall i arbetet ersätts i enlighet med gällande lag. Om arbetstagaren insjuknar under arbetstiden, svarar arbetsgivaren för första hjälpen och ordnar vid behov så att den insjuknade transporteras hem eller till läkarvård. Sådan första hjälp och transport bekostas av arbetsgivaren. När man är tvungen att arrangera transporten utan att arbetsgivaren kan konstatera att den är nödvändig, ska arbetstagaren, för att erhålla ersättning för transporten, på arbetsgivarens begäran förete ett vederbörligt läkarintyg över sin sjukdom. Arbetsgivaren betalar läkarkostnaderna för anskaffning av ett dylikt läkarintyg.

Lön för sjuktid

- 2 Betalning av lön för sjuktid förutsätter en av arbetstagaren utan dröjsmål befordrad samt av arbetsgivaren godkänd utredning över sjukdomen eller olycksfallet, som hindrar arbetstagaren från att utföra arbetet.

Som godkänd utredning över arbetsoförmågan betraktas arbetstagarens egen anmälan i fråga om kortvariga, högst tre (3) dygn långa sjukfrånvaron, om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. I denna kollektivavtalsbestämmelse tar man inte ställning till förfaranden med egen anmälan som avtalats lokalt.

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att arbeta lön för sjuktiden från början av den andra av sådana sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar om arbetstagaren hade varit i arbetet för de dagar som ingår i tidsperioderna enligt tabellen nedan.

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

När arbetstagarens anställningsförhållande fortgått i minst en vecka men under en månad betalar arbetsgivaren 50 % av lönen för sjuktid, dock högst för de arbetsdagar som infaller inom tidsperioden mellan den dag då arbetsoförmågan började och 9 vardagar därefter. Angående lönen för karensdagar och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

En arbetstagare som upprepade gånger under på varandra följande flottnings säsonger vid utgången av föregående flottnings säsong har varit anställd hos samma arbetsgivare jämställs i början av nästa flottnings säsong beträffande lönebetalning för sjuk- och olycksfallstid med en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått i minst en månad.

Om arbetstagarens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 kalenderdagar från den dag då arbetsgivaren senast betalade lön för sjuktid eller sjukdagpenning, är arbetstagaren inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med denna punkt, utan lönen för sjuktid betalas sammanlagt för högst den ovan nämnda tidsperioden. Fastställande om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från beslutet av FPA:s lokalbyrå.

Lön för sjuktid betalas från början av den första av de sjukdagar, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar när

- arbetsoförmågan beror på ett olycksfall i arbetet eller
- anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst sex månader före insjuknandet eller
- arbetsoförmågan varar i minst sex vardagar.

- 3 Då arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får ersättning för inkomstbortfall med stöd av sjukförsäkringslagen, olycksfallsförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden eller trafikförsäkringslagen, avdras ersättningen från den lön för sjuktid som betalas för samma tid. Om man redan har betalat lönen, har arbetsgivaren rätt att som återbäring erhålla och lyfta högst den del av den för samma tid betalda ersättningen som motsvarar den betalda lönen.

Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren full lön för sjuktid som tillkommer honom eller henne och uppbär sedan med stöd av en fullmakt av arbetstagaren till sig själv de övriga ersättningarna som på nämnda grunder eventuellt tillkommer arbetstagaren.

Om dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen (SFL) inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad han eller hon enligt sjukförsäkringslagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid avdra den del som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit obetald.

- 4 Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren avsiktligt har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.
- 5 Anställningsförhållandet anses vara kontinuerligt även ifall arbetstagaren omedelbart övergår från annat arbete till skogsarbete när han eller hon är anställd hos samma arbetsgivare.
- 6 I lön för sjuktid betalas till arbetstagaren lön enligt hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst beräknad utifrån de två föregående lönebetalningsperioderna före sjukdomen, om lokalt inte avtalats annat om räknesättet.

På en söckenhelg som avses i 6 § 6.3 punkten betalas till en sjuk arbetstagare lön för sjuktid till det belopp som motsvarar den personliga tidlönen.

Graviditetsledighet

- 7 Till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet fortgått i minst 6 månader före nedkomsten betalas under graviditetsledigheten lön för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod på 30 dagar från början av den första dagen av den graviditetsledighet som arbetstagaren är berättigad

till med stöd av 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet fortgått i minst 3 år före nedkomsten betalas under graviditetsledigheten lön för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod på 42 dagar från början av den första dagen av den graviditetsledighet som arbetstagaren är berättigad till med stöd av 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Till en arbetsgivare som adopterar ett barn under 7 år betalas i enlighet med bestämmelserna ovan lön för föräldraledigheten med stöd av 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen från och med början av föräldraledigheten.

Läkarundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

- 8 Till en arbetstagare som under arbetstiden deltar i hälsokontroller i enlighet med 12 § 1 mom. punkt 2 i lagen om företagshälsovård (1383/2001) och 10 § i statsrådets förordning om denna (1484/2001) samt i av läkaren ordinerade tilläggskontroller till följd av dessa och på grund av faktorer som orsakar särskild risk för insjuknande i arbetet, betalas för den förlorade arbetstiden ersättning för inkomstbortfall i enlighet med det beräkningssätt för lön för sjuktid som anges under punkt 6.

Då en nyanställningsundersökning sker före anställningsförhållandets början betalas ersättning för inkomstbortfall enligt den lägsta uppgiftsrelaterade lönen.

Arbetsgivaren betalar resekostnaderna - och övriga direkta kostnader som deltagandet i kontrollerna medför.

Övriga läkarundersökningar

- 9 En arbetstagare som under arbetstiden deltar i undersökningar betalas för den förlorade arbetstiden ersättning för inkomstbortfall i enlighet med det räknesätt för lön för sjuktid som anges under punkt 6 i nedan nämnda fall förutsatt att
- det är fråga om ett sjukdomsfall eller olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare,
 - i övriga än ovan nämnda fall förutsätts att arbetstagaren reserverar besökstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att inom skälig tid (till exempel inom en vecka) få en tid utanför arbetstiden,
 - arbetstagaren på förhand eller så snabbt som möjligt meddelar arbetsgivaren om sitt läkarbesök.

Ny sjukdom eller återfall av samma sjukdom

- För tiden för en läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

- För tiden för en arbetsoförmåga för högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.
- Då arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökningar.

Tidigare konstaterad sjukdom

- För tiden för en läkarundersökning som förutsätts av en kronisk sjukdom, förutsatt att undersökningen utförs av en specialläkare inom området i syfte att fastställa vård.
- Om sjukdomen väsentligt förvärras och arbetstagaren till följd av detta har varit tvungen att söka läkarvård.
- För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att fastställa vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar 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 undersökningen. Dylika undersökningar ersätts enbart om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast genomförs vid en viss tidpunkt så att arbetstagaren inte har möjlighet att bli undersökt utanför arbetstiden.

Inkomstbortfallet ersätts emellertid inte

- om arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarundersökningen,
- för tiden för en läkarundersökning som genomförs på den karensdag som lönebestämmelserna förutsätter,
- när sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt.

Vård av barn under 10 år

- 10** När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal för en kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att barnet som han eller hon ska sörja för ska kunna vårdas eller vården arrangeras, dock högst för tre dagar. En förutsättning för betalning av ersättning är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att man om barnets sjukdom företer en motsvarande utredning som krävs om arbetstagarens egen

sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst en månad. Vid tillämpning av denna punkt jämföras studier på en annan ort med förvärvsarbete. Ersättning på grund av samma insjuknande betalas endast till barnets ena vårdnadshavare.

Det ovan sagda tillämpas på adoptivföräldrar, vårdnadshavare som bor i ett skilt hushåll samt på personer i ett registrerat parförhållande.

Vård av svårt sjukt barn

- 11 En arbetstagare vars barn lider av ett 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 sådan vård eller rehabilitering av barnet som avses i 23 d § i sjukförsäkringslagen eller i en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

8 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna inom skogsbranschen så som man mellan centralorganisationerna har avtalat om.

9 § Semester

Arbetstagarens rätt till semester fastställs enligt semesterlagen.

Semesterlön

Arbetstagaren har rätt att under sin semester få minst sin ordinarie eller genomsnittliga lön på det sätt som föreskrivs i semesterlagen.

En arbetstagare med vecko- eller månadslön har rätt att under sin semester få samma lön som när han eller hon arbetar.

Lönen för en arbetstagare med tidlön beräknas genom att multiplicera arbetstagarens genomsnittliga dagslön med en koefficient som fastställs enligt antalet semesterdagar.

Lokalt kan även avtalas om att man använder den genomsnittliga dagsförtjänsten för föregående kalenderår förhöjd med eventuella löneförhöjningar.

Storleken på semesterlönen är daglönen multiplicerad med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar och som framgår av följande tabell:

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

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 0,9 per semesterdag. Längden på anställningsförhållandet som inverkar på fastställandet av semesterlön och semesterpremie för en flottningsarbetare beräknas genom att arbetstiden för arbetet som under på varandra följande arbetsperioder utförts hos samma arbetsgivare summeras i månader. När summan av månaderna är minst 12 mån. är flottningsarbetaren berättigad till den semesterlön och semesterpremie som anställningsförhållandet på ett år förutsätter.

Semesterpremie

I semesterpremie betalas 50 % av arbetstagarens semesterlön i samband med betalningen av den semesterlön eller semesterersättning som betalas när anställningsförhållandet upphör.

Semesterersättning

En arbetstagare som enligt avtalet har varit anställd en så kort tid eller arbetat så få dagar att han eller hon enligt semesterlagen inte har tjänat in semesterdagar betalas i semesterersättning 13,5 % av lönerna. Av ersättningen utgörs 2/3 av semesterlönen och 1/3 av semesterpremien.

Till en arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar i högst två månader kan semesterlönen betalas till det procentuella beloppet av semesterersättningen som nämns i föregående stycke i samband med lönebetalningen.

Fördelning av semester och intjänande av extra semesterdagar

Semesterperioden infaller mellan 2.5. och 30.9. Lokalt kan avtalas om att semesterperioden infaller mellan 1.1 och 31.12. Då ska man emellertid ge sommarsemester i form av en enhetlig ledighet på minst 12 vardagar under tiden mellan 2.5 och 30.9.

Om man lokalt enligt det ovan nämnda har avtalat om semesterperioden, intjänas för den framskjutna semestern extra semesterdagar enligt en dag per sex framskjutna semesterdagar.

10 § Skyddsutrustning

Arbetsgivaren anskaffar för en arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare följande skyddsutrustning:

- för motorsågsarbeten CE-godkänd skogshuggardräkt 1–2 st.
- för en arbetstagare som utför röjsågsarbeten
röjsågsarbetarens byxor och skogshuggarjacka 1 st.
- för motorsågs- och röjsågsarbeten CE-godkänt
hjälpaket inklusive hjälm, hörselskydd, ögonskydd,
hjälmössa och nackskydd 1 st.
- för motorsågsarbeten CE-godkända skyddsstövlar:
gummi- och läderstövlar 1+1 par
- för övriga arbeten lokalt avtalade skyddsskodon som
lämpar sig för arbetet 1 par
- regncape och regnkläder 1 st.
- huvudbonad som skyddar mot solljus 1 st.
- skyddshandskar 3 par
- mellandräkt 1 st.
- för avverkningsarbeten vändband 1 st.

Arbetsgivaren anskaffar behövlig säkerhets- och skyddsutrustning enligt förteckningen ovan till en visstidsanställd arbetstagares förfogande som ska utföra arbeten med röj- eller motorsåg.

Om någon av de ovan nämnda utrustningarna i normal användning blir obrukbar ersätter arbetsgivaren den skadade utrustningen med en ny motsvarande utrustning eller låter reparera den.

Vid hantering och spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel skaffar arbetsgivaren till arbetstagarens förfogande personlig skyddsutrustning i enlighet med arbetarskyddsbestämmelserna.

Arbetsgivaren ställer till arbetstagarens förfogande snöskor och/eller skidutrustning för de skogsarbetare som i sitt arbete behöver dessa.

Genom lokala avtal kan man även ta i bruk övrig ändamålsenlig säkerhets- och skyddsutrustning som arbetsuppgifterna förutsätter. Dylik utrustning är alternativ till ovan nämnd utrustning.

Arbetsgivaren anskaffar åt arbetstagare i flottningsarbeten med anställningsförhållanden som gäller tills vidare regnkläder eller en regncape vart tredje år samt ifall arbetsförhållandena så förutsätter skyddsskodon vartannat år och en mellandräkt vart femte år förutsatt att arbetstagaren inte har nämnd av arbetsgivaren anskaffad utrustning till sitt förfogande och att han eller hon i övrigt inte är berättigad till att få skyddsutrustning.

11 § Pausutrustning

Arbetsgivaren anskaffar för en arbetstagare med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare en pausrock.

För en visstidsanställd arbetstagare anskaffar arbetsgivaren en pausrock då väder- eller arbetsplatsförhållandena det förutsätter.

Ifall pausrocken i normal användning blir obrukbar ersätter arbetsgivaren den skadade rocken med en ny eller låter reparera den.

Bestämmelserna i denna paragraf uppfyller stadganden om pausutrustningen i statsrådets förordning om säkerhet i drivningsarbete.

12 § Behandling av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning

Om arbetstagaren har invändningar mot kollektivavtalet eller mot tolkningen eller tillämpningen av övriga avtal med anknytning till detta, ska han eller hon utan dröjsmål meddela arbetsgivaren dessa. Man ska sträva efter att lokalt utreda meningsskiljaktigheterna mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Lyckas man inte nå en lösning i förhandlingarna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, hänförs meningsskiljaktigheten till förtroendemannen och arbetsgivaren för behandling.

Lyckas man inte nå enighet i de lokala förhandlingarna överförs ärendet till avtalsparterna för avgörande.

För detta ändamål ska man göra upp en skriftlig promemoria om de lokala förhandlingarna av vilken framgår föremålet för meningsskiljaktigheten, parternas synpunkter och fordran samt motiveringarna för dessa.

Parterna har rätt att använda representanter för avtalsparterna som biträden i förhandlingarna förutsatt att man redan tidigare har förhandlat om ärendet mellan de ifrågavarande och att man på förhand kommer överens om att flera representanter eller en representant för förbunden ska delta i förhandlingen.

Om en avtalspart föreslår förhandlingar om en ovan avsedd meningsskiljaktighet ska de inledas och genomföras utan onödiga dröjsmål.

Ifall avtalsparterna inte har kunnat nå enighet om meningsskiljaktigheten kan den föras till arbetsdomstolen för avgörande.

13 § Arbetsfred

Det är förbjudet att under detta avtals giltighetstid utlysa strejk eller vidta blockad, lockout, massuppsägning eller övriga likställda åtgärder som hindrar arbetets gång för att ändra detta avtal eller för att få ett tillägg till det.

14 § Lokala avtal

Det rekommenderas att de lokala avtal som detta kollektivavtal möjliggör ingås skriftligen, om deras karaktär och omfattning förutsätter det.

15 § Innehållning av medlemsavgifter till fackförening

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

Är arbetsgivaren en liten arbetsgivare (högst 5 arbetstagare) kan man lokalt avtala annorlunda om innehållning av medlemsavgiften till fackföreningen.

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.

16 §

Avtalsparternas representanter

Avtalsparternas representanter har rätt att besöka arbetsplatser för att bevaka hur detta avtal förverkligas efter att ha kommit överens om besöket med arbetsgivaren.

17 §

Anslutning till avtalet

En arbetsgivare eller ett arbetsgivarförbund som under detta avtals giltighetstid vill ansluta sig till avtalet ska skriftligen meddela avtalsparterna om detta.

Att ansluta sig till avtalet förutsätter parternas samtycke.

På arbetsgivaren eller arbetsgivarförbundet och arbetstagarna som är anställda på förbundet som anslutit sig till avtalet tillämpas bestämmelserna i avtalet från och med datumet för undertecknande av anslutningsanmälan.

18 §

Giltighet och uppsägning

Avtalet träder i kraft 1.2.2022 och gäller t.o.m. 31.1.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder om inte någondera parten minst två månader innan avtalets giltighetstid går ut skriftligen har sagt upp avtalet.

Om detta avtal i sin helhet eller till några delar sägs upp, ska den uppsägande parten ge motparten ett fullständigt ändringsförslag senast vid utgången av avtalets giltighetstid eller vid den första förhandlingen om ett nytt avtal, då förhandlingarna om ett nytt avtal inleds tidigare.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller att avtalsförhandlingarna har upphört.

Beträffande giltigheten och uppsägningen av bilageavtal som ingår i denna avtalsbransch gäller det som separat anges i dem.

Helsingfors den 2 mars 2022

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

FORSTSTYRELSEN

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet för skogsbranschen.

2 §

Förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal en förtroendeman som arbetstagarna har valt för arbetsgivarens varje verksamhetsområde om vilka avtalas lokalt. Genom lokala avtal är det dessutom möjligt att organisera förtroendemannauppgifterna på ett annat sätt. Om förtroendemannaavtalet möjliggör detta, kan arbetarskyddsfullmäktig även fungera som förtroendeman.

3 §

Val av förtroendeman

- 1 Förtroendeman och hans eller hennes ersättare väljs genom val för högst fyra år åt gången i enlighet med arbetarskyddsfullmäktigs valsätt eller på ett annat lokalt avtalat sätt.

Arbetstagare är valbara (behöriga kandidater) och har valrätt (rösträtt) om de två veckor före valet står i ett anställningsförhållande till arbetsgivaren och är medlemmar i en fackavdelning inom Industrifacket.
- 2 För förrättande av valet ansvarar arbetstagarnas lokalt avtalade valkommitté som arbetstagarna har meddelat arbetsgivaren. Valkommittén meddelar arbetsgivaren, arbetstagarna samt Industrifacket om valresultatet skriftligt.

Förtroendemannen ska meddela arbetsgivaren då viceförtroendemannen sköter hans eller hennes uppdrag när han eller hon själv är förhindrad.
- 4 När verksamheten i arbetsgivarens verksamhetsenhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av enheten, fusionering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas förtroendemannaorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar verksamhetsenhetens förändrade storlek och struktur.

4 §**Förtroendemannens anställningsförhållande**

- 1 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 ordningsföreskrifter.
- 2 Förtroendemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendemannauppdraget.
- 3 En arbetstagare som är verksam som förtroendeman får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete än det som han eller hon utförde före han eller hon blev vald till förtroendeman. Med detta avses inte förändringar inom ramen för den normala årliga arbetsrytmen. Han eller hon får inte sägas upp från arbetet på grund av förtroendemannauppdraget.
- 4 Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen för de arbetstagare han eller hon representerar.
- 5 Arbetsgivaren får säga upp förtroendemannens arbetsavtal på de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (ekonomiska eller produktionsmässiga grunder, saneringsförfarande och arbetsgivarens konkurs) endast om förtroendemannens arbete helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars vara lämpligt för honom och inte heller utbilda honom eller henne till ett annat arbete så som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren får säga upp förtroendemannens arbetsavtal på den grund som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (grund som har att göra med arbetstagarens person) endast om majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

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

Bestämmelserna i denna punkt om uppsägning och hävning av anställningsförhållanden ska även tillämpas på en arbetstagare som fungerat som förtroendeman efter att hans eller hennes förtroendemannauppdrag upphört enligt följande:

tillämpningstid	antalet arbetstagare som förtroendemannen har representerat	
4 mån.	högst	20
6 "	minst	21

- 6 Förtroendemannens ställning fortgår som sådan trots att rörelsen

överläts, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet.

Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet har förtroendemannen rätt till efterskydd i enlighet med förtroendemannaavtalet i detta kollektivavtal från och med att verksamhetsperioden upphört till följd av överlåtelse av rörelse.

- 7 Om förtroendemannens arbetsavtal hävts i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas 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.
- 8 Då arbetsgivaren överväger hävning av förtroendemannens anställningsförhållande ska arbetsgivaren innan han eller hon vidtar en dylik åtgärd stå i kontakt med den avtalspart som representerar förtroendemannen. Efter att avtalsparten i fråga har kontaktats ska den vara i kontakt med Industrifacket.

5 §

Förtroendemannens uppgifter

- 1 Förtroendemannen har som huvudsaklig uppgift att verka som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet och lokala avtal.
- 2 Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftning och i frågor som i allmänhet beträffar förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.
- 3 Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska till förtroendemannen ges all information som inverkar på utredningen av fallet.

6 §

Information som ska ges förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att på ett lokalt separat avtalat sätt kvartalsvis av arbetsgivaren få följande uppgifter om de arbetstagare förtroendemannen representerar:

- namn och adress för de arbetstagare som står i anställningsförhållande
- anställningsdatumet för nya arbetstagare
- uppgifter om den uppnådda förtjänstnivån i tidlöne- och

ackordsarbeten. Arbetsgivaren har endast med de ifrågavarande arbetstagarnas samtycke skyldighet att lämna information om förtjänstnivån för arbetstagargrupper med sex eller färre medlemmar.

- uppgifter om eventuella experiment i anknytning till skogsarbeten.

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete och över den förhöjda lönen som betalas för dessa.

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

7 §

Skötsel av förtroendeuppdrag

För skötseln av uppgifterna ordnas förtroendemannen vid behov tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse från arbetet. Om omfattningen av och tidpunkten för befrielsen ska avtalas lokalt.

Vid bedömning av ledighetsbehov ska bl.a. följande faktorer beaktas

- antalet arbetstagare som förtroendemannen representerar
- omfattningen av förtroendemannens verksamhetsområde
- de löneformer och arbetssätt som tillämpas
- ändringar i arbetstagarnas arbetsuppgifter till exempel på grund av årstiderna
- nya eller förändrade avtalsbestämmelser eller förändringar i arbetssätt
- eventuella övriga faktorer som har inverkan på omfattningen av förtroendemannens befrielse från arbetet.

Om förtroendemannen även har blivit vald till arbetarskyddsfullmäktig, ska detta beaktas i förtroendemannens tidsanvändning på ett lokalt avtalat sätt.

Om förtroendemannen har befriats från sitt arbete för regelbundet återkommande tidsfrister, ska han eller hon utföra förtroendemannauppgifterna under denna tid. Arbetsledningen ska dock ge förtroendemannen befrielse från arbetet för att sköta brådskande ärenden även under övrig tid som med tanke på arbetet anses lämpligt.

8 §

Ersättning för inkomstbortfall och kostnader

- 1 Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som förtroendemannen förlorar när han eller hon under arbetstiden utför förtroendemannauppgifter eller i övrigt med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Förtroendemannauppgifter är även de förhandlingar som förtroendemannen för med de övriga arbetstagarna inom sitt verksamhetsområde. Även om dem ska förtroendemannen på förhand komma överens med arbetsgivaren. På motsvarande sätt ersätts inkomstbortfallet på grund av deltagande i en inspektion som arbetarskyddsinspektören genomför på arbetsplatsen. Vid fastställande av ersättning för inkomstbortfall används som grund den genomsnittliga dag- eller timförtjänsten under förtroendemannens två föregående lönebetalningsperioder.

2 Ersättning för resekostnader

För resor som företas i samband med de förtroendemannauppgifter som man avtalat om med arbetsgivaren betalas till förtroendemannen ersättning i enlighet med reseersättningarna i 6 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

3 Kostnadsersättning för uppgifter som utförs utanför arbetstiden

Arbetsgivaren betalar till förtroendemän i ersättning för kostnader till följd av förtroendemannauppgifter som utförs utanför arbetstiden **90,00 €/mån.** under avtalsperioden.

Kostnadsersättningen betalas till förtroendemannen även:

- under semestern
- under sjukledighet eller permittering, om förtroendemannen under denna tid utför förtroendemannauppgifter.

Kostnadsersättning betalas inte för tider med långvariga hinder såsom permittering, sjukledighet eller motsvarande, om permitteringen baserar sig på en order av arbetsgivaren och sträcker sig över en hel kalendermånad, eller om förtroendemannen är på sjukledighet eller frånvarande från arbetet på grund av ett ovan nämnt långvarigt hinder och därmed inte kan sköta förtroendemannauppgifterna under denna tid.

Kostnadsersättningen betalas endast till förtroendemannen eller viceförtroendemannen som vikarierar för honom eller henne.

Till förtroendemannen betalas denna ersättning skattefritt, om kostnaderna baserar sig på de specificerade kostnader som drivs in med kostnadsersättningsblanketten. I övriga fall är ersättningen löneartad inkomst på vilken utförs förskottsinnehållning.

9 § Utbildning av förtroendeman

Beträffande förtroendemannens utbildning gäller det som anges i utbildningsavtalet för skogsbranschen.

10 § Behandling av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning

Vid behandling av meningsskiljaktigheter och i förhandlingsordningen iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för skogsbranschen.

11 §

Arbetsredskap, it-anslutningar, kontorsutrymme

För förvaring av förtroendemannens dokument arrangerar arbetsgivaren vid behov nödvändigt utrymme. I förtroendemannaärenden kan förtroendemannen under arbetstiden använda arbetsgivarens telefon, sedvanliga kontorsredskap och i mån av möjlighet den it-utrustning som allmänt används på företaget och inom samfundet, därmed förknippade kontorsprogram samt internet-anslutning (e-post). Om de praktiska arrangemangen överenskomms lokalt.

12 §

Giltighet och uppsägning

Detta avtal anknyter till kollektivavtalet för skogsbranschen som träder i kraft 1.2.2022 och gäller t.o.m. 31.1.2024 och med tanke på giltighetstiden och uppsägning ska till tillämpliga delar iakttas bestämmelserna i 18 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

Helsingfors den 2 mars 2022

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

FORSTSTYRELSEN

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Antti Teivaala

Kari Immonen

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE

1 §

Tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på alla de arbeten inom skogsbranschen som nämns i 1 § i kollektivavtalet för skogsbranschen. Bundna vid avtalet är Forststyrelsen, Skogsindustrin rf och Privatskogsbrukets Arbetsgivare, för vilkens del man har avtalat om avtalets tillämpningsområde genom ett separat protokoll, var och en separat å ena sidan samt Industrifacket å andra sidan.

2 §

Begreppet arbetsplats

Enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet avses med arbetsplats en funktionell helhet som består av ett eller flera arbetsställen i skogs- och flottningsarbeten som övervakas av samma arbetsgivare och som inom ramen för arbetsgivarens organisation leds av en ämbets- eller tjänsteman som innehar beslutanderätt och verkställande makt.

Ifall praxis i enlighet med ovan nämnda exempel inte kan tillämpas på en arbetsgivares organisation, ska man avtala om begreppet arbetsplats mellan företaget i fråga och Fackkommittén för Skogsbranschen.

3 §

Samarbetsorgan

Samarbetsorgan för arbetarskyddet är:

- Fackkommittén för Skogsbranschen
- ett lokalt avtalat samarbetsorgan eller en arbetarskyddskommission
- en arbetarskyddschef
- arbetarskyddsfullmäktig
- vicearbetarskyddsfullmäktige
- experter

4 §

Lokala samarbetsorgan

Mandatperioden för medlemmarna i arbetarskyddskommissionen är fyra år.

I valen av arbetarskyddsfullmäktig, -vicefullmäktig och eventuell arbetarskyddskommission iakttas de valanvisningar som Fackkommittén 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.

5 § Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning

- 1 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet förutsätter att arbetarskyddsfullmäktigen regelbundet ska befrias från sitt arbete under en sådan skälig tid som han eller hon behöver för att sköta arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter.

- 2 På basis av det ovan nämnda är den ledighet som ges till arbetarskyddsfullmäktigen per kalendermånad följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Ledighet 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

- 3 Arbetarskyddsfullmäktigens dagliga arbetstid när han eller hon sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna är 8 timmar, i vilken inte ingår tiden som används för resor.
- 4 Antalet arbetstagare på arbetsplatsen, som används som beräkningsgrund för arbetarskyddsfullmäktigens ledighet, konstateras i arbetarskyddskommissionen skilt för varje kvartal på basis av de uppgifter och uträkningar som står till förfogande. Ett dylikt konstaterande utförs på ett möte som hålls under den mittersta månaden i varje kvartal. Avvikelser i ledighetens längd som eventuellt inträffat under kvartalet före detta konstaterande utjämnas under den senare delen av samma kvartal.
- 5 Om tidpunkten för befrielsen ska avtalas med den vederbörliga arbetsledningen, om inte befrielsen är nödvändig på grund av en exceptionell händelse på arbetsplatsen, såsom till exempel på grund av ett olycksfall i arbetet. Då befrielse ges ska faktorerna med anknytning

till arbetsarrangemanget beaktas.

- 6 Arbetarskyddsfullmäktigen ska bokföra utförandet av sina uppgifter, och anteckna datumet för utförda uppgifter, uppgifternas natur och tiden som åtgått till dessa. Uppgifternas och åtgärdernas art kan uttryckas med speciella benämningar på arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter som används i detta avtal och i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Bokens innehåll ska på begäran av kommissionen eller dess medlem företes för arbetarskyddskommissionen. Beträffande tystnadsplikten iakttas bestämmelserna i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

6 §

Förvaring av dokument

För förvaring av arbetarskyddsfullmäktigens dokument arrangerar arbetsgivaren vid behov nödvändigt utrymme. Arbetarskyddsfullmäktigen kan även använda arbetsgivarens telefon under arbetstiden för att uträtta ärenden i anknytning till arbetarskyddet. Om de praktiska arrangemangen överenskomms lokalt.

7 §

Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd

Om företagets arbetskraft på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker sägs upp eller permitteras får en dylik åtgärd inte riktas mot arbetarskyddsfullmäktigen, om inte samtliga arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen inom sitt verksamhetsområde representerar har permitterats eller sagts upp. Om gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan bli erbjuden arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som i övrigt passar honom eller henne, kan man dock avvika från denna regel.

Arbetarskyddsfullmäktigen 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.

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna är inte möjligt, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning avsiktligt eller av oaktsamhet försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Vid bedömning av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligt har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett 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 har konstaterats.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av anställningsförhållande i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetstagare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig efter att hans eller hennes arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag har upphört enligt följande:

tillämpningstid	antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen har representerat	
4 mån.	högst	20
6 mån.	minst	21

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortgår som sådan trots att rörelsen överläts, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om företaget som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd enligt arbetarskyddsavtalet i detta kollektivavtal från och med att verksamhetsperioden upphört på grund av överlåtelse av rörelse.

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal hävts i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren till arbetarskyddsfullmäktigen betala en ersättning som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är 20 eller mindre, motsvarar denna ersättning lönen för minst 4 och högst 24 månader. Ersättningen ska fastställas 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.

8 §

Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktigen

En arbetstagare som är verksam som arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppdraget eller på grund av uppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete än det som han eller hon utförde före han eller hon blev vald till arbetarskyddsfullmäktig. Med detta avses inte förändringar inom ramen för den normala årliga arbetsrytmen. Han eller hon får inte sägas upp från arbetet på grund av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.

9 §

Vicefullmäktig

Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vicefullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad. Arbetarskyddsfullmäktigen ska meddela arbetsgivaren om sitt hinder och om att vicefullmäktig övertar uppdraget.

Vicefullmäktigen får befrielse från sitt ordinarie arbete under en sådan tid som han eller hon behöver för att sköta i mom. 1 avsedda arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter.

Till övriga delar har vicefullmäktigen samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen medan han eller hon sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna.

10 § Expert

Till arbetarskyddskommissionen kan även kallas sakkunnigmedlemmar som står i ackords- eller anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren men som inte omfattas av detta avtal samt även övriga arbetarskyddssakkunniga som verkar som experter i arbetarskyddsfrågor inom den bransch de representerar.

11 § Arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall och reseersättningar

1 Arbetarskyddsfullmäktigs lönesättning

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktigen för de dagar som avses ovan i 10 § 2 punkten och som används för att sköta arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter ersättning för inkomstbortfall.

2 Reseersättningar till arbetarskyddsfullmäktig

Beträffande reseersättningar till arbetarskyddsfullmäktigen iakttas det som mellan avtalsparterna avtalats om reseersättningarna enligt 6 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

Om arbetarskyddsfullmäktigen är tvungen att utanför arbetstiden använda över 3 timmar per dag för resor till och från arbetsplatsen eller från en arbetsplats till en annan ges honom eller henne månadsvis extra tid för skötseln av uppgifterna som motsvarar den del av den behövliga resetiden som under föregående månad överstigit den ovan nämnda resetiden.

Arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen avtalar på förhand om arbetarskyddsfullmäktigens kontrollreseplan.

För att undvika långa tur- och returesor och för att effektivera arbetarskyddsverksamheten kan arbetarskyddsfullmäktigen efter överenskommelse med arbetarskyddschefen övernatta under en kontrollresa. I detta fall är arbetsgivaren ansvarig för att ordna och bekosta inkvarteringen.

Då arbetarskyddsfullmäktigen under en kontrollresa övernattar utanför sin hemort betalas till honom eller henne ersättning för uppehälle enligt följande tabell.

Tabell: Ersättning för uppehålle till arbetarskyddsfullmäktigen
(uppdatering med den koefficient som motsvarar ändringen av dagtraktamenten enligt Skattestyrelsen)

Ersättning från och med	€/dygn
1.1.2022	26,94
1.1.2023	

Arbetarskyddsverksamheten får inte orsaka arbetarskyddsfullmäktigen extra kostnader. För att ersätta de nämnda kostnaderna betalas till arbetarskyddsfullmäktigen för en sådan kontrollresa i vilken inte ingår övernattnings och som varar i över 8 timmar ersättning enligt följande tabell.

Tabell: Kostnadsersättning till arbetarskyddsfullmäktigen
(uppdatering med den koefficient som motsvarar ändringen av dagtraktamenten enligt Skattestyrelsen)

Ersättning från och med	€/dygn
1.1.2022	11,25
1.1.2023	

3 Kostnadsersättning för uppgifter som utförs utanför arbetstiden

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktigen i ersättning för kostnader som åsamkats för arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter som utförs utanför arbetstiden **90,00 €/mån.** under avtalsperioden.

Kostnadsersättningen betalas till arbetarskyddsfullmäktigen även:

- under semestern
- under sjukledighet eller permittering, ifall arbetarskyddsfullmäktigen under denna tid sköter fullmäktigeuppgifter.

Kostnadsersättning betalas inte för tider med långvariga hinder såsom permittering, sjukledighet eller motsvarande, ifall permitteringen baserar sig på en order av arbetsgivaren och varar en hel kalendermånad eller i fall arbetarskyddsfullmäktigen är på sjukledighet eller frånvarande från arbetet på grund av ett ovan nämnt långvarigt hinder och därmed inte kan sköta fullmäktigeuppgifterna under denna tid.

Kostnadsersättningen betalas endast till arbetarskyddsfullmäktigen eller vicefullmäktigen som vikarierar för honom eller henne.

Till arbetarskyddsfullmäktigen betalas denna ersättning skattefritt, om de åsamkade kostnaderna baserar sig på de specificerade kostnader som

drivs in med kostnadsersättningsblanketten. I övriga fall är ersättningen löneartad inkomst på vilken utförs förskottsinnehållning.

12 §

Ersättningar och premier för en medlem i arbetarskyddskommission

- 1 Ersättning för inkomstbortfall till en medlem i arbetarskyddskommission

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter och uppgifter som hör till en medlem i arbetarskyddskommissionen eller dess sekreterare under arbetstiden.
- 2 Premie till en medlem i arbetarskyddskommission utanför arbetstiden

Till arbetarskyddskommissionens ordförande och medlemmar betalas mötespremier med iakttagande av premiegrunderna för statens kommissioner. Gällande mötesarvoden finns på finansministeriets webbplats.

Till arbetarskyddskommissionens sekreterare betalas samma mötesarvode som till kommissionens medlemmar samt ett arvode som är lika stort som det mötesarvode som betalas till medlemmarna i kommissionen för ett möte utanför arbetstid som varar mindre än en timme.

Om det till arbetarskyddskommissionen har valts en sekreterare betalas till honom eller henne i ersättning för sekreteraruppgifterna en premie som motsvarar mötespremien som betalas till en kommissionsmedlem för ett möte som utanför arbetstiden varat under en timme.
- 3 Reseersättning för en medlem i arbetarskyddskommissionen

Om en medlem i arbetarskyddskommissionen är tvungen att använda sitt eget fordon för att kunna delta i kommissionsmötet, iakttas beträffande ersättningarna som betalas till honom eller henne till tillämpliga delar det som bestämts mellan avtalsparterna om reseersättningarna i 6 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

13 §

Utbildning

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna och inkomstbortfallet till följd av mötet enligt det som avtalsparterna i utbildningsavtalet avtalat om.

14 §

Författningssamlingar

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

15 §**Giltighet och uppsägning**

Detta avtal anknyter till kollektivavtalet för skogsbranschen som träder i kraft 1.2.2022 och gäller t.o.m. 31.1.2024 och med tanke på giltighetstiden och uppsägning ska till tillämpliga delar iakttas bestämmelserna i 18 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas**FORSTSTYRELSEN**

Juha S. Niemelä

Riikka Tella**METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT**

Jukka Koivumäki**PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE**

Antti Teivaala

Kari Immonen**INDUSTRIFACKET**

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

UTBILDNINGSAVTAL FÖR SKOGSBRANSCHEN

INLEDNING

Samhällsutvecklingen, förändringarna i näringslivets struktur, upprätthållandet av sysselsättning och ökning i produktiviteten samt utvecklingen av medinflytandesystem förutsätter en fortgående och systematisk utbildningsverksamhet som är riktad till samtliga personalgrupper.

1 §

Yrkesmässig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

- 1 När arbetsgivaren ger arbetstagaren yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till och inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden.
- 2 Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna till följd av utbildningen.
- 3 Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningen.
- 4 Med direkta kostnader avses
 - resekostnader för resor mellan boplatserna och utbildningsstället
 - kursavgifter och kostnader för sådant undervisningsmaterial som i kursprogrammet förutsätts bli skaffat
 - helpensionsavgifter för internatkurser
- 5 Inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som utanför arbetstiden används för utbildning eller resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning.

Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

2 §

Gemensam utbildning

- 1 Avtalsparterna konstaterar att den gemensamma utbildningen i allmänhet genomförs arbetsplatspecifikt på det ändamålsenligaste sättet, varvid de lokala förhållandena bäst blir beaktade.
- 2 Gemensam utbildning är
 - utbildning som hänför sig till arbetarskyddet

- utbildning som hänför sig till frågor kring anställningsförhållandet, såsom gemensam utbildning i arbetslagstiftnings- och arbetsavtalsfrågor samt lokal utbildning
- övrig utbildning som arbetsgivar- och arbetstagarparten sinsemellan avtalat om.

- 3 Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet utgör här avsedd gemensam utbildning. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig kan delta i en grundkurs, och en arbetarskyddsfullmäktig kan delta i en specialkurs.
- 4 Till en medlem i ett samarbetsorgan och arbetstagarrepresentant som förutsätts i avtalen och som deltar i utbildningen betalas ersättning så som föreskrivs i 1 §.
- 5 Om rätten att få delta i utbildningen avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om det egentliga deltagandet i utbildningen avtalas med arbetsgivaren på förhand.

3 §

Utbildning arrangerad av fackorganisationer (fackföreningsutbildning)

Med fackorganisationer avses i detta avtal Industrifacket rf.

3.1

Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

- 1 Arbetstagarna bereds möjlighet att, utan att anställningsförhållandet avbryts, delta i kurser som arrangeras av Industrifacket rf som varar i en månad eller en kortare tid, då det utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet går an. Vid bedömning av ovan nämnd olägenhet beaktas även arbetsplatsens storlek.

I negativa fall meddelas förtroendemannen eller ifrågavarande arbetstagare senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljande av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då inget hinder för medverkan föreligger.
- 2 Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen varar i högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, samt då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor innan kursen inleds.

- 3 Innan personen deltar i ovan avsedd utbildning, ska man med arbetsgivaren avtala om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen på förhand konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med utbildningsavtalet betalar ersättningar till arbetstagaren. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.
- 4 När arbetstagaren i ovan nämnd ordning har deltagit i FFC:s s.k. tremånaderskurs, avbryts hans eller hennes anställningsförhållande inte på grund av kursen.

3.2 Ersättningar

- 1 Beträffande utbildning som avses i denna paragraf i styckena ovan, som arrangeras av Industrifacket rf, som utbildningsarbetsgruppen har godkänt och som Industrifacket rf vid sina läroanstalter eller av särskilda skäl någon annanstans arrangerar, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, -vicefullmäktig och till en medlem i arbetarskyddskommissionen betala ersättning för inkomstbortfall för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter. Ersättningen betalas till förtroendemannen för högst en månads tid samt till ovan nämnda personer i arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor.
- 2 Beträffande utbildning i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangeras i ovan nämnda utbildningslokaler är arbetsgivaren dessutom skyldig att till fackavdelningens ordförande betala ersättning för inkomstbortfall för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag där antalet anställda arbetstagare inom skogsbranschen är minst 100 och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.
- 3 Förtroendemännen och fackavdelningens ordförande ersätts på motsvarande sätt när de deltar i en tremånaderskurs som arrangeras i Industrifacket rf:s läroanstalter för inkomstbortfallet för en månad, om de arbetar på ett företag där antalet arbetstagare inom skogsbranschen är minst 100, och beträffande ordföranden, om den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.
- 4 Dessutom betalas till de arbetstagare som avses i punkt 3.2 i ersättning för de måltidskostnader som kursen ger upphov till den måltidsersättning för varje kursdag som avtalsparterna sinsemellan har avtalat om. Denna ersättning betalas emellertid inte för en längre tid än den för vilken betalas ersättning för inkomstbortfall.
- 5 Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan i denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.
- 6 En förutsättning för betalningen av samtliga ovan nämnda ersättningar är att personen efter att kursen avslutats återvänder till sin tidigare arbetsplats.

4 §**Sociala förmåner**

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i 3 § innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag på semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

5 §**Inkomstbortfall**

- 1 Med inkomstbortfall avses i detta avtal den inkomst som arbetstagaren på grund av deltagande i utbildning förlorar inom ramen för sin ordinarie arbetstid eller för den arbetstid som kan betraktas som ordinarie. Som beräkningsgrund för ersättning för inkomstbortfall används beräkningsgrunderna och räknesättet för lön för sjuktid enligt kollektivavtalet för skogsbranschen.
- 2 Från inkomstbortfallet kan arbetsgivaren dra av den del som arbetstagaren eventuellt får i ersättning för utbildningstiden från annat håll, dock inte det eventuella understöd som arbetstagaren får från sitt fackförbund eller sin egen fackavdelning.

6 §**Behandling av meningsskiljaktigheter**

Vid behandling av meningsskiljaktigheter iakttas förhandlingsordningen i kollektivavtalet för skogsbranschen.

7 §**Giltighet och uppsägning**

Detta avtal anknyter till kollektivavtalet för skogsbranschen som träder i kraft 1.2.2022 och gäller t.o.m. 31.1.2024 och med tanke på giltighetstiden och uppsägning ska till tillämpliga delar iakttas bestämmelserna i 18 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas**FORSTSTYRELSEN**

Juha S. Niemelä

Riikka Tella**METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT**

Jukka Koivumäki**PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE**

Antti Teivaala

Kari Immonen**INDUSTRIFACKET**

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

AVTAL OM ARBETSTIDSBANK INOM SKOGSBRANSCHEN

1 § Syfte

Inom skogsbranschen avses med arbetstidsbank samordningsarrangemanget av arbetstid och ledighet, med hjälp av vilket arbetstid, intjänade ledigheter eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas in och lånas ut samt långsiktigt kombineras med beaktande av arbetstagarnas individuella behov. Avsikten med systemet är även att trygga sysselsättningen året om samt att förbättra arbetets produktivitet och kostnadseffektivitet genom att koncentrera arbetet till de lämpligaste förhållandena under olika årstider. Det är inte meningen att med arbetstidsbankssystemet ersätta periodarbetet som avses i kollektivavtalet, utan periodarbetet kan även tillämpas i samband med arbetstidsbanken. Systemet kan endast tillämpas på de arbetsplatser som omfattas av den normalt bindande verkan av kollektivavtalet för skogsbranschen.

2 § Arbetstagare som omfattas av systemet

Systemet med arbetstidsbank kan tillämpas på arbetstagare i ordinarie anställningsförhållanden. Systemet kan tillämpas på arbetstagare med visstidsanställning om längden på anställningsförhållandet överskrider utjämningsperioden enligt systemet.

Beträffande enskilda arbetstagare bygger användningen av systemet med arbetstidsbank, anslutningen till och utträdet ur systemet på frivillighet.

3 § Anslutning till och utträde ur systemet

Ett företags- eller arbetsplatsspecifikt avtal om arbetstidsbank ingås mellan förtroendemannen och arbetsgivaren i enlighet med principerna i detta avtal. Avtalet ingås skriftligt och en kopia på det ges till varje arbetstagare som ansluter sig till systemet. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan sinsemellan komma överens om systemet med arbetstidsbank och dess innehåll, varvid avtalet blir en del av arbetsavtalet.

Arbetstagaren ansluter sig till och utträder ur systemet med arbetstidsbank skriftligt. Anslutningen sker från och med den dag då avtalet undertecknats. Det går att utträda ur systemet med iakttagande av en anmälningstid på tre månader. Det krävs inga motiveringar till att låta bli att ansluta sig till eller att utträda ur systemet.

Om arbetstagaren under pågående anställningsförhållande träder ut ur systemet med arbetstidsbank beviljas fordringarna som finns i arbetstidsbanken i första hand i form av ledighet under uppsägningstiden eller genom ett separat avtal under övrig tid och, om detta inte är möjligt, i form av pengar. Semesterförmånerna ska ges i form av ledighet.

Arbetsgivaren kan inte förutsätta att arbetstagaren ansluter sig till systemet när arbetsavtalet ingås och inte heller under provtiden.

När anställningsförhållandet upphör strävar man efter att bevilja arbetstagaren hans eller hennes fordringar som finns i arbetstidsbanken i form av ledighet under återstående uppsägnings- eller anmälningstid, om detta inte är möjligt, i form av pengar.

4 § Andelar som sparas i arbetstidsbanken

Med stöd av lagstiftningen och kollektivavtalet för skogsbranschen är delfaktorer som kan sparas i banken bl.a.

- övertids- och söndagsarbeten inklusive tilläggsdelar
- ledighet med lön som utökats med hjälp av resultatpremier
- ledigheter vid tillämpning av periodarbete inklusive extra ledigheter
- sparad ledighet för semester
- semester och företagsspecifika extra semesterdagar
- förkortningsdagar vid tillämpning av förkortad arbetstid

Arbetstagaren fattar beslutet om vilka andelar och hur mycket han eller hon överför till banken. Utjämningsledighetsperioden vid tillämpning av periodarbete enligt kollektivavtalet tillämpas inte på den del av ledighet som intjänas i periodarbete och som överförs till arbetstidsbanken. Samtliga andelar som överförs omvandlas till timmar, och i banken sparas därmed endast timmar. Om registreringen av överföringar och om kontrollförfarandet avtalas lokalt.

5 § Lönebetalning för uttagna ledigheter

När ledigheter som baserar sig på arbetstidsbanken tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen vid den tidpunkt då ledigheten tas ut och betalas i enlighet med det normala lönebetalningssystemet som tillämpas på företaget.

6 § Maximimängden i arbetstidsbanken

Det högsta tillåtna antalet arbetstimmar i arbetstidsbanken är det antal timmar som motsvarar arbetstagarens lön för sex månader.

7 § Uttagande av ledigheter

Utgångspunkten i systemen med arbetstidsbank är att möjligast bra samordna arbetet och fritiden med arbetsgemenskapens funktionella och arbetstagarens individuella behov.

Om tidpunkten då de intjänade ledigheter som sparats i arbetstidsbanken tas ut och om övriga praktiska arrangemang överenskomms lokalt med beaktande av förhandenvarande arbetssituation och arbetstagarens behov av att ta ut ledighet. Om en enskild arbetstagar och arbetsgivarens behov av att ta ut ledighet och av den tidpunkt vid vilken den tas ut inte sammanfaller, rekommenderar avtalsparterna ett lokalt avtalat förfarande i vilket arbetstagaren får bestämma över hälften av den tid då intjänad ledighet tas ut från arbetstidsbanken, och arbetsgivaren över den andra hälften. Den enhetliga tiden för ledigheten som någondera parten har bestämt över är

högst tre veckor, och därom ska meddelas minst tre veckor innan ledighetsperioden inleds.

8 § Ledigheters karaktär och sammanjämkning med övriga frånvarogrunder

Ledigheterna i arbetstidsbanken likställs med arbetad tid.

Om arbetstagaren insjuknar under ledigheten, går han eller hon i sjukledighet enligt karensbestämmelserna för ordinarie arbetstid och resten av ledigheten framskjuts till att tas ut vid en senare tidpunkt.

Arbetstagaren kan inte permittera arbetstagaren innan samtliga ledigheter som sparats i arbetstidsbanken har tagits ut, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte separat avtalar om detta.

9 § Systemets giltighet och ändring av systemet

Det lokala avtalet om arbetstidsbank ingår att gälla för en viss tid eller tills vidare med en uppsägningstid på tre månader. Ändringar i avtalet kan göras under avtalets giltighetstid med iakttagande av förhandlingssystemet. Om avtalet ändras, har arbetstagarna som anslutit sig till avtalet rätt att säga upp sig från avtalet med iakttagande av uppsägningstiden.

10 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal anknyter till kollektivavtalet för skogsbranschen som träder i kraft 1.2.2020 och gäller t.o.m. 31.1.2022 och med tanke på giltighetstiden och uppsägning ska till tillämpliga delar iakttas bestämmelserna i 18 § i kollektivavtalet för skogsbranschen.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas**FORSTSTYRELSEN**

Juha S. Niemelä

Olli Lipponen**PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE**

Antti Teivaala

Kari Immonen**INDUSTRIFACKET**

Riku Aalto

Marko Rosqvist

UTBILDNINGSMATERIAL FÖR LÖNESÄTTNING INOM SKOGSBRANSCHEN

Utbildningsmaterialet för lönesättningen inom skogsbranschen fås i elektronisk form av avtalsparterna. Tabeller över skogslönerna kan också beställas i Excel-format från avtalsparterna.

KONTAKTUPPGIFTER

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Annegatan 31–33 C 48, 00100 Helsingfors
Telefon (09) 725 04 500
E-post: info@tyonantajat.fi

FORSTSTYRELSEN

PB 94 (Banvägen 11), 01301 Vanda
Telefon Växeln 0206 39 4000
E-post: kirjaamo@metsa.fi

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Lönnrotsgatan 9 D 18, 00120 Helsingfors
E-post: foramn.efternamn@yt-ry.fi

INDUSTRIFACKET

Hagnäskajen 1 A, PB 107, 00531 Helsingfors
Telefon Växeln 020 774 001
E-post: foramn.efternamn@teollisuusliitto.fi