

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.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TORVPRODUKTIONSBRANSCHEN

1.11.2021–31.10.2023

1 §

Tillämpning av avtalet

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på de arbetstagares anställningsförhållanden som är anställda i torvproduktionsarbeten eller arbetar med traktor- eller maskinentreprenad hos föreningen **Koneyrittäjät ry** och dess medlemsföreningars medlemsföretag. Detta avtal tillämpas dock inte på de arbetstagares anställningsförhållanden som arbetar inom jordschaktnings-, jord- och vattenbyggnads- eller skogsmaskinbranschen.

Protokollsanteckning: Beträffande arbetstagarnas arbets- och lönevillkor iakttas arbets- och lönevillkoren i kollektivavtalet för den bransch inom vilken arbetstagaren i fråga arbetar huvuddelen av året.

2 §

Arbetsfredsförpliktelse

Det är förbjudet att under detta kollektivavtals giltighetstid gå i strejk eller vidta blockad eller övriga likställda åtgärder som riktas mot bestämmelserna i detta avtal eller innebär förändring av detta avtal. De som är bundna vid kollektivavtalet är skyldiga att se till att de underföreningar eller medlemsföretag som är deras medlemmar och vilka avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet under avtalets giltighetstid.

3 §

Ingående och upphörande av arbetsavtal

1

Ingående av arbetsavtal

Arbetsgivaren har rätt att anställa, säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning.

Arbetsavtalet ingås muntligt, skriftligt **eller elektroniskt** antingen för viss tid, för visst arbete eller avsett att gälla tills vidare. **Ingående av ett arbetsavtal på viss tid på arbetsgivarens initiativ kräver giltiga skäl, om inte annat föreskrivs i lag.** Då avtalet ingås muntligt ska man tillräckligt tydligt konstatera om avtalet gäller för viss tid, för visst arbete eller om det är avsett att gälla tills vidare. Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetet till en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller för en viss tid på över en månad, om villkoren inte framgår av det skriftliga arbetsavtalet.

Längden på provotiden är högst sex månader. I visstidsanställningar på under ett år får provotiden dock utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd och i övrigt följs arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om tillämpningen av provotidsbestämmelsen när arbetsavtalet ingås.

2

Upphörande av arbetsavtal

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

När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal som är avsett att gälla tills vidare är uppsägningstiderna följande:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	uppsägningstid
--	----------------

högst ett år 2 veckor

över ett år men högst 4 år	1 månad
-------------------------------	---------

över 4 år, men högst 8 år	2 månader
------------------------------	-----------

över 8 år	4 månader
-----------	-----------

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden en månad då anställningsförhållandet fortgått över 5 år. Vid ett anställningsförhållande som varat högst 5 år är uppsägningstiden två veckor.

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren uppnår avgångsåldern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet. Om arbetstagaren får full invalidpension avbryts anställningsförhållandet inom sju (7) dagar efter det att pensionsanstalten har postat pensionsbeslutet.

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Arbetsgivaren har rätt att säga upp arbetsavtalet när det befintliga arbetet på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet väsentligt eller varaktigt har minskat.

Om man inte har avtalat annat efter uppsägningen, har en arbetstagare som sagts upp på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder rätt till ledighet med full lön för att under sin uppsägningstid delta i utarbetande av en sysselsättningsplan som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice ([916/2012](#)) i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning enligt denna, i praktik och inläring i arbetet eller i arbetssökande och arbetsintervjuer på eget eller myndigheternas initiativ eller i omplaceringsträning.

Längden på sysselsättningsledigheten fastställs enligt längden på uppsägningstiden enligt följande:

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad;
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad

Innan arbetstagaren tar ut sysselsättningsledigheten eller en del av den ska han eller hon i så god tid som möjligt meddela arbetsgivaren om detta och om

grunden för ledigheten samt på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för varje ledighet.

Användningen av sysselsättningsledighet får inte föranleda olägenhet för arbetsgivaren.

Med full lön avses lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten under arbetet.

Uppsägningsgrunder med anknytning till arbetstagarens person

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet endast av en saklig och vägande orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans eller hennes person.

Som uppsägningsgrund avses även orsaker på grund av vilka hävandet av arbetsavtal i enlighet med arbetsavtalslagen är möjligt, på samma sätt som ett allvarligt brott mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen som väsentligt inverkar på anställningsförhållandet, såsom försummelse av arbetsuppgifterna, underlåtenhet att iaktta de bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt har gett, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet. En arbetstagare som har försummat sina skyldigheter på grund av anställningsförhållandet eller brutit mot dessa får dock inte sägas upp innan man efter varning har gett honom eller henne möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren ska bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd om orsakerna till hävandet av arbetsavtalet.

Arbetstagaren kan inte sägas upp på de grunder som konstateras i 7:e kapitlet 2 § 2 (sjukdom, deltagande i en stridsåtgärd, arbetstagarens övertygelse eller anlitande av rättskyddsmedel).

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

Ifall man med arbetstagaren ingått ett arbetsavtal för en upptagningsperiod ska arbetstagaren meddelas om att arbetet kommer att upphöra genast efter att arbetsgivaren har blivit medveten om detta, men senast under den lönebetalningsperiod under vilken upptagningen upphör.

3 Permittering

Då de grunder, i vilka även avses ingå väder som förhindrar arbetet, som anges i 5:e kapitlet 2 § i arbetsavtalslagen har arbetsgivaren rätt att permittera arbetstagaren så att arbetet och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för en viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt fortsätter att gälla.

Arbetsgivaren kan ge arbetstagaren ledighet utan lön för viss tid utan att iaktta någon särskild anmälningstid på samma grunder som ett arbetsavtal kan sägas upp eller hävas.

Anmälan om permittering ska lämnas två veckor på förhand och i första hand skriftligen. Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå orsaken till permitteringen, tidpunkten då den inleds och hur länge permitteringen varar eller uppskattas vara.

Ifall arbetsgivaren kortvarigt kan erbjuda arbetstagaren arbete under

permitteringstiden, kan arbetsgivaren avbryta permitteringen med två dagars varsel. Permitteringen fortsätter efter att ett sådant arbete upphört utan en ny anmälan om permittering. Om arbetstagaren under permitteringstiden åtagit sig arbete och på grund av detta eller ett annat giltigt hinder inte kan ta emot det kortvariga arbetet som erbjuds honom eller henne, ska han eller hon omedelbart meddela om hindret. Permitteringen kan då fortsätta utan avbrott.

Arbete som varar högst två veckor ska anses som kortvarigt.

Beträffande regn, vind eller annat naturförhållande som förhindrar arbetet ska i första hand utjämning av arbetstiden användas, och därefter kan arbetsgivaren permittera arbetstagaren utan att iaktta anmälningsstiden på två veckor, varvid arbetsministeriets anvisningar och rekommendationer följs.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden, från vilken arbetsgivaren har rätt att avdra den tvåveckorslön för tiden för permitteringsmeddelandet som kommit arbetstagaren till godo.

I övrigt gällande permitteringsgrunder och tillvägagångssätt, såsom längden på permitteringsmeddelandet och om man avtalat annat om detta, iakttas bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

4

Turordning vid minskning av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på arbetstagarna ska man i mån av möjlighet följa den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras yrkesarbetstagare som är viktiga för företagsverksamheten och sådana arbetstagare som under arbetet hos samma arbetsgivare förlorat en del av sin arbetsförmåga samt att man utöver dessa även beaktar längden på arbetsförhållandet och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt. Till yrkesarbetstagare som sist sägs upp eller permitteras räknas även ingå arbetstagare som använder eller kör arbetsmaskiner och som arbetsgivaren längst kan hålla sysselsatta.

4 §

Arbetstid och övertidsförhöjningar

- 1 Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
- 2 Då den ordinarie arbetstiden fastställs enligt punkt 4.1 betalas för de 2 första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka betalas för de första åtta timmarna lön förhöjd med 50 % och för följande timmar lön förhöjd med 100 %. För övertidsarbete per dygn som utöver de åtta timmarna övertidsarbete per vecka utförts under samma arbetsdag betalas lön förhöjd med 100 procent.
- 3 Avvikande från det ovan nämnda får man organisera den ordinarie arbetstiden som periodarbete så att den i genomsnitt är 40 timmar under en tidsperiod på 26 kalenderveckor.

Protokollsanteckning:

Det förutsätter arbetstagarens samtycke att arbetstiden upprepade gånger överskrider 10 timmar per dygn eller 50 timmar per vecka.

Ifall arbetstiden under en utjämningsperiod överskrider i genomsnitt 40 timmar per vecka betalas för de arbetstimmar som överskrider den nämnda tiden lön förhöjd med 50 procent.

Ifall anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod, upphör härvid även utjämningsperioden. Ifall anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskridit 40 timmar per vecka, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

- 4 Lönen som betalas för övertidsarbete kan efter en överenskommelse delvist eller helt ges i form av ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid genom att till tillämpliga delar iaktta beräkningsregeln som man avtalat om beträffande penningersättning.

5 §

Arbetstiders förläggning och vilotider

- 1 Ett allmänt utjämningschema för arbetstid görs upp för den tid under vilken arbetstiden utjämnas. En arbetsskiftförteckning görs upp för två veckor på förhand om lokalt inte annat avtalats. Arbetsgivaren kan ändra arbetsskiftförteckningen om vägande skäl som till exempel väderleksförhållanden detta kräver.

Arbetstagaren ska registrera sin arbetstid.
- 2 Utjämningsperioden anses inte avbrytas på det sätt som avses i **20 §** i arbetstidslagen om arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester, sjukdom, ledighet på grund av arbetstidsförkortning eller annat godtagbart skäl. Dessa tider, med undantag av de lediga dagar som på förhand planerats, anses dock inte utgöra tid som ingår i utjämningsperioden.
- 3 Arbetsveckan inleds på måndag klockan 06.00 om lokalt inte annat avtalas. Den oavbrutna fritiden per vecka är 35 timmar som, såvitt möjligt, ska placeras i samband med söndagen, från vilket kan avvika på de sätt som fastställs i arbetstidslagen.
- 4 I skiftarbete växlar skiften varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sinsemellan komma överens om en annan skiftväxling, ifall detta med tanke på organisering av arbeten eller förhållandena på arbetsplatsen är ändamålsenligt.
- 5 Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden, ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet samt behövliga pauser i arbetet inom de ramar som detta kollektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska fortgå, ska arbetstagaren beviljas en vilotid på minst en timme. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock avtala om en kortare, minst en halv timme lång vilotid. Då arbetstiden per dygn i skift- eller periodarbete överskrider sex timmar ska arbetstagaren ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att inta måltid under arbetet. Om övriga pauser avtalas lokalt.

Den regelbundna dygnsvilan ska vara minst åtta timmar i periodarbete och 11 timmar annars, från vilket kan avvika i de fall och med de antal timmar som nämns i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning:

Förutom det som bestäms i **25 §** i arbetstidslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång. Vilotiden ska emellertid vara minst fem timmar lång. **Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan i samband med följande dygnsvila eller, om detta inte är möjligt av vägande skäl med anknytning till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock senast inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.**

6 §

Övriga arbetstidsbestämmelser och nödarbete

- 1 Då man avtalat om arbete på söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på dagar som enligt lagen är arbetstagares lediga dagar betalas för de utförda arbetstimmarna lön förhöjd med 100 procent.

Ovan nämnda ersättningar beräknas för kalendertiden under nämnda dygn, dvs. från kl. 00 till kl. 24.
- 2 **Arbetstagarens arbetstid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på sex månader.**
- 3 I arbeten med tidlön eller ackordslön beräknas förhöjningarna enligt punkten om övertidsarbete och punkt 6.1 utgående från den personliga tidlönen enligt 9.3 § för den lönebetalningsperiod under vilken arbetet i fråga har utförts.
- 4 Nödarbete kan utföras på de grunder som förutsätts i **19 §** i arbetstidslagen och i enlighet med lönevillkoren i detta kollektivavtal.
- 5 Arbetstagaren ska vid arbetstidens början vara beredd att arbeta på den arbetsplats om vilken avtalas i arbetsavtalet och på det ställe arbetsgivaren anvisar.
- 6 Om regn, vind eller ett annat naturförhållande förhindrar arbetstagarens arbete på arbetsplatsen betalas till en arbetstagare som redan kommit till arbetsplatsen personlig tidlön för den tid under vilken arbetet avbryts, fram till utgången av arbetsskiftet, dock högst för sex timmar.

Protokollsanteckning: För att undvika onödiga ankomster till arbetsplatsen och med beaktande av arbetsuppgifterna är det viktigt att man på förhand avtalar om tillvägagångssätt och arbetstidsarrangemang beträffande väderlekshinder som förhindrar arbetets utförande.

- 8 I övrigt iakttas lagen om arbetstid (**872/2019**).

7 §

Lönegrunder

Arbetslönen fastställs antingen som tidlön utgående från tiden eller som

prestationslön som helt eller delvis beräknas utgående från arbetsprestationen.

8 § Tidlön

1 Lönegrupper från och med 1.11.2021

- | | | | |
|-----|--|--------------|--|
| I | Arbeten som inte förutsätter yrkesmässig utbildning och där arbetet till ansvar och belastning är normalt. | | |
| II | Arbeten som förutsätter yrkesmässig utbildning eller längre arbetserfarenhet i detta arbete. Arbetet är självständigt och ansvarsfullt till sin natur. | 10,20 euro/h | |
| III | Arbeten som kräver en speciellt lång inlärningsstid samt fordrar särskilt stort ansvarstagande. Arbetsbelastningen är stor. | 10,71 euro/h | |

Tabell över grundtimlöner 1.4.2022.

Lönegrupp I	9,98 euro/h		
	"	II	10,50 euro/h
	"	III	11,02 euro/h

Tabell över grundtimlöner 1.4.2023.

Lönegrupp I	10 euro/h		
	"	II	10,75 euro/h
	"	III	11,29 euro/h

Till en praktikant i yrkesutbildning betalas minst 80 procent av den arbetsbetingade grundlönen.

Till en arbetstagare som inte har arbetserfarenhet i det arbete han eller hon ska utföra betalas minst 80 procent av den arbetsbetingade grundlönen. Lägre lön än denna arbetsbetingade grundlön kan betalas under högst fyra månader.

2 Personlig lönedel

Arbetstagarens personliga lönedel fastställs på basis av arbetsresultatet i det arbete han eller hon utfört, hans eller hennes yrkesmässiga mångsidighet och förmåga att arbeta självständigt. Storleken på den personliga lönedelen är högst 25 procent av den arbetsbetingade grundlönen.

Ifall arbetstagaren i tidlönearbete förflyttas till ett annat arbete på ett annat sätt än tillfälligt, kan hans eller hennes lön justeras även beträffande den personliga lönedelen. En förflyttning som underskrider 4 veckor anses tillfällig.

Efter att arbetstagaren arbetat hos samma arbetsgivare i minst sex månader eller om han eller hon anställs på nytt för en ny produktionssäsong, ska hans eller hennes personliga lönedel vara minst 6 och högst 25 procent av den grundtimlön som betalas för det arbete han eller hon ska utföra.

3 Personlig tidlön

Arbetstagarens personliga tidlön överensstämmer med hans eller hennes grundtimlön enligt 9 § utökad med den personliga lönedelen. Om arbetstagarens reella timlön för ordinarie arbetstid är högre än detta, tillämpas dock det högre alternativet.

4 Resultatpremie

I tidlönearbete kan avtalas om en resultatpremie som betalas utöver tidlönen och vars storlek fastställs exempelvis utgående från den utförda arbetsprestationens volym och/eller kvalitet. En resultatpremie som motsvarar högst 15 procent av arbetstagarens personliga tidlön beaktas inte vid beräkningen av förhöjda löner i enlighet med 4 och 6 §.

5 Yrkesexamenspenning

Då arbetstagaren under sitt anställningsförhållande avlägger en yrkesexamen inom torv- eller bioenergibranschen och företer arbetsgivaren ett intyg däröver, betalar arbetsgivaren till honom eller henne i engångsersättning en yrkesexamenspenning på 150 euro.

9 §

Prestationslön

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetet utförs mot prestationslön. Användningen av prestationslön ska vara anpassad till det utförda arbetet och förhållandena samt grunda sig på de faktorer som arbetstagaren själv kan påverka. Arbetstagarens prestationslön ska överskrida arbetstagarens personliga tidlön. Kan man inte nå överenskommelse om tillämpningen av prestationslön eller om arbetsgivaren eller arbetstagaren med iakttagande av en uppsägningstid på en månad har sagt upp avtalet som ingåtts om denna, utförs arbetet mot tidlön.

Innan arbetet inleds ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om den lön som betalas för arbetet eller om lönegrunderna. Ovan nämnda uppgifter ska delges arbetstagaren skriftligen på hans eller hennes begäran. Invändningarna mot lönegrunden ska framföras utan dröjsmål då orsaken uppträder och senast i samband med lönebetalningen för respektive arbete.

10. Justeringen av den prestationslöneförtjänst som nämns i punkt 1 utförs arbetstagspecifikt utgående från den genomsnittliga förtjänsten för två föregående lönebetalningsperioder i följd.

Om en arbetstagare i prestationsbaserat arbete är tvungen att avbryta sitt arbete på grund av en orsak som beror på arbetsgivaren, tilldelas arbetstagaren annat arbete för den tid avbrottet varar. För detta arbete betalas antingen den prestationslön arbetet i fråga förutsätter, ifall arbetet utförs som prestationsbaserat arbete, eller den i 9 § i kollektivavtalet fastställda personliga tidlönen inklusive vederbörliga tillägg, ifall arbetet utförs mot tidlön.

10 §

Tillägg för avvikande arbetstider

När arbete som inte är övertidsarbete utförs klockan 18–06 betalas som tillägg för avvikande arbetstider 1,25 euro per utförd arbetstimme.

Tillägget för avvikande arbetstider beaktas inte vid beräkningen av förhöjda löner i enlighet med 4 och 6 §.

Lokala avtal om tillägget för avvikande arbetstider kan ingås även på annat sätt vid Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag.

11 § Lönebetalning

Lön betalas två gånger i månaden. Lönebetalningen sker den 15 och den sista dagen varje månad, i fall lokalt inte annat avtalats.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att lönen betalas på en bestämd lönedag en gång i månaden. Likaså kan lokalt avtalas om att lön betalas per lönebetalningsperiod under en pågående utjämningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen.

I arbete med ackordslön ska den på arbetsmängden baserade lönen vara betald senast inom 9 kontorsdagar efter att arbetet blivit färdigställt, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om något annat.

Förhöjningsdelarna för övertidsarbete betalas i periodarbete i samband med den lönebetalning som följer närmast efter utjämningsperiodens utgång.

Arbetstagaren ges en skriftlig utredning om de löner och ersättningar som betalats till honom eller henne.

Anmärkningarna om lönebetalningen ska framföras omedelbart då orsaken uppträder, dock senast före följande lönebetalning samt beträffande förhöjd penningssumma i samband med lönebetalningen.

Ifall arbetstagaren under ett pågående anställningsförhållande av en orsak som beror på arbetsgivaren har lönen till sitt förfogande senare än vad som avtalats ovan i punkt 1, betalar arbetsgivaren till arbetstagaren i ersättning dröjsmålsränta på den inestående summan under förseningstiden enligt 4 § i räntelagen (340/2002).

Om den ovan nämnda ordningen för lönebetalning inte kan iakttas längre än för en lönebetalningsperiod under pågående ackordsarbete, betalas till arbetstagaren för varje lönebetalningsperiod i förskott den summa som motsvarar den uppskattade arbetsmängden.

Efter att arbetet blivit färdigställt, betalas slutlön med iakttagande av bestämmelsen ovan i punkt 1.

Då arbetstagarens anställningsförhållande upphör, förfaller den återstående lönen till betalning den närmast följande, normala avlöningsdagen efter att anställningsförhållandet upphört.

Genomsnittlig timförtjänst

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst beräknas genom att dividera arbetstagarens lön för utförd arbetstid under två föregående lönebetalningsperioder utan ersättningar för övertids- och söndagsarbete med antalet utförda arbetstimmar som ingår i lönebetalningsperioderna i fråga.

12 §

Ersättningar för resekostnader från och med 1.11.2021

- 1 Varje arbetstagare blir vid anställningsförhållandets början anvisad en samlingsplats, som kan vara entreprenörens maskinhall, ett personalutrymme på myren, en barack eller ett underhållsutrymme, entreprenörens eller arbetstagarens boplatz eller motsvarande. Då arbetsplatsen ändras kommer arbetsgivaren och arbetstagaren på motsvarande sätt överens om en ny samlingsplats.

Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas arbetstagspecifikt om de arbetsplatser som bildar den områdeshelhet inom vilken inte ersättningar för resekostnader betalas enligt denna §.

- 2 Samlingsplatsen enligt punkt 12.1 utgör utgångspunkten för beräkningen av ersättningar för användningen av eget fordon, av dagtraktamenten och måltidsersättningar.
- 3 Dagtraktamente betalas då arbetsresan sträcker sig på över 15 kilometers avstånd från arbetstagarens samlingsplats enligt punkt 12.1 eller då arbetsresan sträcker sig till en annan kommuns område, på över 5 kilometers avstånd från kommungränsen.

I partiellt dagtraktamente betalas 20 euro när resan varat:

- 1) över 8 timmar; eller
- 2) över 6 timmar, om mer än 3 timmar av resan företagits under tiden mellan kl. 16.00 och 7.00.

I heldagstraktamente betalas 44 euro (45 euro från och med 1.1.2022) när arbetsresan varat över 12 timmar.

- 4 Då för arbetsresan inte betalas något dagtraktamente men arbetstagaren har intagit måltid utanför sin ordinarie måltidsplats på över 10 kilometers avstånd från samlingsplatsen enligt punkt 12.1 och resan varat över 6 timmar, betalas till honom eller henne i måltidsersättning för detta 11 euro (11,25 från och med 1.1.2022).
- 5 Beloppen på ersättningarna för användning av arbetstagarens eget fordon är följande:

Personbil	0,44 euro/km (0,46 euro/km från och med 1.1.2022)
Motorcykel	0,33 euro/km (0,35 euro/km från och med 1.1.2022)
Moped	0,18 euro/km (0,19 euro/km från och med 1.1.2022)
- 6 Arbetsgivaren svarar för inkvarteringskostnaderna i den bostad han eller hon ordnat.

13 §

Söckenhelg ersättning och självständighetsdagen

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet fortgått minst en månad före nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul betalas i söckenhelg ersättning lön för åtta timmar enligt den personliga tidlönen, dock endast om den nämnda helgdagen annars hade varit hans eller hennes arbetsdag.

Ifall arbetstagaren arbetar på en söckenhelg eller på självständighetsdagen betalas till honom eller henne lön enligt samma grunder som för söndagsarbete, och ingen söckenhelg ersättning betalas.

14 §

Semester

Rätt till semester, semesterlön och semesterersättning

Arbetstagarens rätt till semester, semesterlön och semesterersättning fastställs i enlighet med semesterlagen (162/2005). Arbetstagaren har rätt till 2 vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. En arbetstagare, vars anställningsförhållande före den 31 mars som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt till en semester på 2,5 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Arbetstagarens semesterlön är hans eller hennes genomsnittliga dagslön multiplicerad med den koefficient som fastställs utgående från antalet semesterdagar och som framgår av följande tabell. Arbetstagarens genomsnittliga dagslön beräknas genom att dividera lönen som betalats till honom eller henne för tiden i arbetet under semesterkvalifikationsåret med antalet utförda arbetstimmar, med undantag av den förhöjning som enligt lagen eller avtalet betalas för nödarbete och övertidsarbete utöver grundlönen, och genom att multiplicera det så beräknade talet med åtta.

Lokalt kan överenskommas att arbetstagarens medeldagslön är minst lönen för åtta timmar i enlighet med hans eller hennes personliga tidlön före semestern. Ett sådant avtal ska sägas upp med en månads uppsägningstid så att det upphör att gälla i början av det semesterkvalifikationsår som följer på uppsägningen.

Antal 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.

Angående deltidspensionerade fastställs semesterlöneförmånerna i det förhållande som den i arbetsavtalet avtalade ordinarie arbetstiden står till den ordinarie arbetstiden i heltidsarbete.

Semesterpremie

Till en arbetstagare som efter sin semester enligt semesterlagen återvänt till arbetet betalas i semesterpremie 50 procent av hans eller hennes semesterlön i samband med den lönebetalning som följer närmast efter arbetstagarens återgång till arbetet.

Semesterpremien betalas **åt en arbetstagare som återvänt till arbetet** också om arbetstagaren omedelbart före semesterns slut under pågående anställningsförhållande har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke **eller på grund av permittering, sjukdom eller olycksfall**

Semesterpremien betalas även till en arbetstagare som går i pension.

15 §

Lön för sjuktid och hälsokontroller

1 Lön för sjuktid

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst en månad lön för sjuktid för den tid arbetsoförmågan pågår under följande förutsättningar för nedan nämnda tidsperioder som är beroende av hur länge anställningsförhållandet fortgått oavbrutet:

Anställningsförhållandets varaktighet	Tidsperiodens längd
Minst 1 månad	10 dagar
Minst 6 månader	21 dagar
Minst 3 år 35 dagar	
Minst 5 år	42 dagar
Minst 10 år	56 dagar

Lön för sjuktid betalas för arbetsdagar som ingår i ovan nämnda tidsperioder. Lön för sjuktid betalas från början av den andra sjukdagen eller, ifall arbetsoförmågan berott på ett olycksfall i arbetet, från början av den första sjukdagen, som hade varit arbetstagarens arbetsdagar om han eller hon hade varit i arbetet.

När man granskar anställningsförhållandets oavbrutna längd räknar man in fulla månader i arbete under oavbrutna arbetsperioder för samma arbetsgivare, under förutsättning att perioderna har följt på varandra med högst ett års mellanrum.

Om en arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet varat i en månad betalar arbetsgivaren till arbetstagaren 50 procent av lönen för sjuktid, dock högst för de arbetsdagar i enlighet med arbetstidsschemat som infaller mellan dagen då arbetsoförmågan började och en tidsperiod på 9 vardagar som följer därefter. Angående lönen för karenssdag iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom fortsätter så länge att rätten till sjukdagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen har börjat, betalas lön för sjuktid även för den första sjukdagen.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början utan avbrott fortgått minst två år betalas lön för sjuktid från början av den första av sådana sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar om han eller hon hade varit i arbetet.

När en arbetstagare insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar efter att han eller hon har återvänt till arbetet betalas lön för sjuktid genom att räkna ihop frånvaroperioderna och betala lön som om det hade varit en och samma sjukdomsperiod.

1 Tillvägagångssätt

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

Som godtagbar utredning över arbetsoförmågan betraktas arbetstagarens egen anmälan vid kortvariga (till exempel förkylning eller diarré), högst två dygn långa sjukfrånvaron, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommit överens om annat.

Då kan man också avtala om:

- utformningen av anmälan och dess tidpunkt, till vem anmälan görs och hur den registreras
- begränsningar för antalet anmälningar om frånvaro av en arbetstagare som godkänns
- att förutsättningen för godkännandet är att anmälan görs omedelbart eller senast innan arbetsskiftet inleds
- arbetsgivarens rätt att alltid kräva läkarintyg

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten.

Den företagshälsovård som arbetsgivaren ordnat ska anlitas i första hand. Om arbetsgivaren inte godkänner den utredning eller det läkarintyg arbetstagaren företer, kan han eller hon hänvisa arbetstagaren till en annan av arbetsgivaren anvisad läkare

för kontroll. Likaså har arbetsgivaren av grundad anledning rätt att hänvisa arbetstagaren till en annan av arbetsgivaren anvisad läkare för kontroll vid sjukfrånvaron som varar högst två dygn och som utgår från arbetstagarens egen anmälan. I så fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.

3 Utbetalning av lön för sjuktid

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

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna konstaterar att då det gäller tillämpningen av 17 § punkt 2 ska man gå tillväga så att arbetsgivaren betalar till arbetstagaren full lön för sjuktiden som tillkommer honom eller henne och därefter med stöd av en fullmakt av arbetsgivaren tar ut till sig själv de övriga ersättningar som enligt punkt 2 tillkommer honom eller henne.

Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligt eller genom brottslig verksamhet eller annat vållande har ådragit sig sjukdomen eller skadan.

Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta för sådan arbetsoförmåga som beror på förvärvsarbete som utförts på annat håll.

Arbetstagarens lön för sjuktid bestäms enligt den personliga tidlön som ska räknas ut enligt 9.3 §.

4 Hälsokontroller

Till en arbetstagare som under arbetstiden deltar i första och regelbundna kontroller i enlighet med 3:e kapitlet 12 § 1 mom. punkt 2 i lagen om företagshälsovård (1383/2001) och 4 § i statsrådets förordning (1485/2001) samt på grund av dessa i av läkaren ordinerade tilläggskontroller på grund av faktorer som orsakar särskilda risker för insjuknandet i arbetet betalas under förlorad arbetstid ersättning för inkomstbortfall såsom lön för sjuktid.

Då nyanställningsundersökningen äger rum innan anställningsförhållandet inleds betalas i ersättning för inkomstbortfallet under undersökningsdagen lön som motsvarar den arbetsbetingade grundlönen.

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

16 §

Arbetstagarens särskilda förmåner

1 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt till

vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst sex månader före faderskaps- **eller moderskaps**ledigheten betalas under tiden för faderskapsledigheten som avses i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen personlig tidlön för en tidsperiod på högst sex dagar.

Arbetsgivaren ska meddelas om utnyttjande av faderskapsledighet minst en månad före den tilltänkta ledigheten inleds.

Beträffande utbetalningsförfarandet iakttas till tillämpliga delar bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid.

2 Vård av sjukt barn

Då ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning för nödvändig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet i enlighet med bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal, dock högst för tre dagar. Förutsättningen för utbetalningen av ersättning är att barnets båda vårdnadshavare förvärvsarbetar och att över barnets sjukdom företes en motsvarande utredning som krävs för arbetstagarens egen sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst en månad. Det ovan sagda tillämpas även på adoptivbarn, ensamförsörjare och makes eller makas barn som bor i samma hushåll.

Vid tillämpningen av denna punkt likställs studier på en annan ort med förvärvsarbete. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena vårdnadshavaren.

Avtalsparterna rekommenderar att man vid ordnande av frånvaro från arbetet enligt denna punkt tar hänsyn till den skadeverkan som det att en arbetstagare inom torvproduktionsbranschen är frånvarande från arbetet eventuellt har på produktionen. Detta gäller i synnerhet arbetstagare som arbetar som enda maskinist på en produktionsmaskin.

En arbetstagare, vars barn lider av i 10 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten i sjukförsäkringslagen (1224/2004) avsedd svår sjukdom eller svårt handikapp, har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sjukförsäkringslagens 23d § avsedd vård eller rehabilitering av barnet eller i en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering efter att han eller hon på förhand har kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

3 Bemärkelsedagar

Arbetstagaren beviljas en ledig dag för den dag under vilken han eller hon vigs till äktenskap och när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år, då den nämnda dagen infaller på arbetstagarens arbetsdag. För den ovan nämnda dagen betalas lön som motsvarar den personliga tidlönen.

Arbetstagaren beviljas en ledig dag på hans eller hennes nära anhörigs begravningsdag, då den nämnda dagen infaller på arbetstagarens arbetsdag. För den ovan nämnda dagen betalas lön som motsvarar den personliga tidlönen. Som nära anhörig anses arbetstagarens make eller maka, barn och adoptivbarn, föräldrar, bröder och systrar samt makes eller makas föräldrar med vilka likställs sambos, med vilken arbetstagaren har gemensamma barn som ska försörjas, och en registrerad partners föräldrar.

17 §

Säkerhet i arbetet

Arbetsgivaren ska se till att man iakttar arbetarskyddslagen och övriga lagar, förordningar och myndigheternas beslut med anknytning till säkerheten i arbetet och avvärjande av yrkessjukdomar.

Arbetstagaren ska iaktta de anvisningar som arbetsgivaren i detta syfte utfärdat samt använda den skyddsutrustning som förutsätts i de nämnda bestämmelserna och som arbetsgivaren ställt till hans eller hennes förfogande.

Arbetstagaren är skyldig att omedelbart anmäla om de omständigheter han eller hon upptäckt som kan förorsaka fara för säkerheten i arbetet.

18 §

Arbetsredskap och skyddsklädsel

Arbetsgivaren ställer till arbetstagarens förfogande samtliga arbetsredskap som behövs i arbetet och dessutom en skyddsdräkt om en sådan behövs. Ifall förhållandena så kräver ger arbetsgivaren till arbetstagarens förfogande även regnkläder, skyddshandskar, skyddsskodon och i schaktningsarbete vattentäta skodon.

I motor- och röjsågsarbeten ställer arbetsgivaren till arbetstagarens förfogande en för ändamålet godkänd skyddshjälm med hörsel- och ögonskydd, skyddsstövlar samt en med snittskydd försedd skyddsdräkt. Om arbetet är kortvarigt och arbetstagaren har ovan nämnd vederbörlig utrustning kan man lokalt avtala om att de används i dessa arbeten mot en ersättning för utrustning på 2,50 euro/arbetsdag.

Då arbetstagaren använder sin egen motor- eller röjsåg i arbetet, betalas för detta i ersättning för arbetsredskap 5 euro per brukstimme.

19 §

Grupplivförsäkring

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

20 §

Förtroendemän

I fråga om förtroendemän iaktas det som mellan parterna separat avtalats om dem.

21 §

Ombud

För lokal övervakning av att detta avtal verkställs samt för utredning av eventuella meningsskiljaktigheter som kan uppstå när avtalet tillämpas tillsätter vardera avtalsparten ombudsmän som verkar inom särskilt utsedda områden.

Ombudet har rätt att vid behov besöka arbetsplatser efter att först ha meddelat arbetsgivaren om detta.

Arbetsgivaren ska på begäran visa och redogöra för ombudsmän om ärenden som hänför sig till lönesättningen, till vilka ska anses höra lönegrunderna, den genomsnittliga förtjänstnivån och lönelistorna.

22 §

Avgörande av meningsskiljaktigheter

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

Man ska sträva efter att lokalt utreda meningsskiljaktigheterna mellan arbetstagaren, den eventuella förtroendemannen och arbetsgivaren. De gemensamt vid utredningen konstaterade felen ska rättas till.

En meningsskiljaktighet som inte lokalt har avgjorts kan överföras till de av avtalsparterna utsedda ombudsmännen för behandling.

Ifall ombudsmännen når enighet om hur frågan ska avgöras, ger de sitt förslag till parterna. Ett på detta sätt givet avgörande om en lokal meningsskiljaktighet som gäller lönesättningen är bindande för vardera parten. Om det är fråga om en annan meningsskiljaktighet och någondera parten inte godkänner förslaget överförs ärendet till avtalsparterna för behandling. På samma sätt ska man gå tillväga då ombudsmännen inte kan nå enighet.

Ombudsmännen gör upp en promemoria om ärendet, i vilken kort beskrivs föremålet för meningsskiljaktigheten och parternas ståndpunkter i frågan.

Förhandlingar om en meningsskiljaktighet ska inledas mellan avtalsparterna så snart som möjligt och senast inom en vecka efter att förslaget om dem har lagts fram.

Så länge som i denna paragraf avsedda förhandlingar pågår får man på grund av ärendet inte vidta arbetsstridsåtgärder.

Över förhandlingen om en meningsskiljaktighet mellan avtalsparterna ska uppgöras en promemoria som båda parterna undertecknar och i den ska ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheten kort omnämnas samt båda parternas ståndpunkter.

Avtalsparterna konstaterar att arbetstagarens verksamhet som avses i denna paragraf inte får leda till en försämring av hans eller hennes villkor för anställningsförhållandet.

23 §

Lokala avtal

Inom ramen för detta kollektivavtal kan man ingå lokala avtal om arbetstidsarrangemang och lönesättning med iakttagande av de minimikrav som man avtalat om i detta kollektivavtal.

Ett lokalt avtal ska i första hand ingås skriftligen och kunna sägas upp med högst två månaders uppsägningstid, om inte avtalet har ingåtts för viss tid.

Ett lokalt avtal ingås i första hand mellan arbetsgivare och förtroendeman.

24 §

Avtalets giltighetstid

Avtalsperioden inleds 1.11.2021 och upphör 31.10.2023.

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

Detta avtal har gjorts upp i två (2) identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors, den 16 december 2021

Koneyrittäjät ry

Industrifacket

ANVISNINGAR FÖR TILLÄMPNING AV ARBETSBETINGADE GRUNDLÖNER OCH PERSONLIG LÖNEDEL

Fastställande av lön i tidlönearbeten.

Fastställande av lön baserar sig på arbetets svårighetsgrad och arbetstagarens individuella egenskaper att klara sig i sitt arbete.

Arbetets svårighet är en helhet som bildas av inlärnings tiden och ansvaret som arbetet kräver samt belastningen som arbetet förorsakar.

Indelning av arbeten i lönegrupper

Arbetena indelas i tre lönegrupper utgående från arbetenas svårighetsgrad. Dessa lönegrupper utgör grunder för fastställandet av arbetstagarens personliga lön.

Placering av arbeten i lönegrupper utgående från arbetenas svårighetsgrad genomförs företagsspecifikt.

För att underlätta placeringen av arbeten i lönegrupper på företaget ges i det följande en exempelartad beskrivning av ett arbete som typiskt ingår i respektive lönegrupp.

I lönegrupp I

ingår till exempel lastning av torv, där arbetena återkommer med mycket likartade innehåll, samt olika hjälparbeten.

I lönegrupp II

ingår till exempel körning av bil eller produktionsmaskiner. Arbetena är typiskt sådana som förutsätter ensamarbete och självständigt beslutsfattande samt ansvar för besluten.

I lönegrupp III

ingår till exempel körning av specialmaskiner samt monteringsarbeten som kräver specialyrkeskunskap. Arbeten är typiskt sådana som förutsätter ensamarbete och självständigt beslutsfattande om mångahanda ärenden samt ansvar för besluten.

Personlig lönedel

Arbetstagarens personliga lönedel fastställs på basis av hans eller hennes individuella egenskaper, hans eller hennes yrkesmässiga mångsidighet, arbetsresultat samt arbetstagarens förmåga att arbeta självständigt.

INDIVIDUALISERADE GRUNDER FÖR LÖNEGRUPPERING

Arbetets svårighetsgrad

Arbetets svårighetsgrad ska bedömas utgående från inlärnings tiden som arbetet kräver, ansvaret som ingår i arbetet samt den psykiska och fysiska belastningen som arbetet medför.

1

Arbetsspecifik tid för inläring och tillägnande

Arbetsspecifikt bedöms den tid för inläring och tillägnande som krävs för att man självständigt och resultatrikt klarar sig i arbetet.

2

Ansvar

Arbetsspecifikt uppskattas mängden ansvar till följd av ansvaret för arbetsresultatet och kvaliteten på resultatet, för arbetsredskapet, miljön och säkerheten i arbetet.

3

Belastning

Arbetsspecifikt bedöms mängden fysisk och psykisk belastning i arbetet.

INDIVIDUALISERADE GRUNDER FÖR DEN PERSONLIGA LÖNEDELEN

Avsikten med den personliga lönedelen är att genom lönesättning uppmuntra arbetstagaren till att nå bra arbetsresultat.

Vid fastställandet av arbetstagarens personliga lön tas hänsyn till arbetstagarens personliga egenskaper. Som faktorer som påverkar den personliga lönedelen bedöms arbetstagarens yrkesmässiga mångsidighet, hans eller hennes förmåga att arbeta självständigt samt resultatet av det arbete han eller hon utfört.

1

Yrkesmässig mångsidighet

Arbetstagar specifikt bedöms om arbetstagaren har sådan yrkeskunskap att man flexibelt kan använda honom eller henne i olika föränderliga arbetsuppgifter.

2

Arbetets resultatrikhet

Arbetstagar specifikt bedöms arbetstagarens arbetsresultat både kvalitativt och kvantitativt.

3

Förmåga att arbeta självständigt

Arbetstagar specifikt bedöms arbetstagarens förmåga att arbeta självständigt. Då beaktas bl.a. förmågan att fatta beslut och initiativförmågan.

ÖVERGÅNG FRÅN EN UPPGIFT TILL EN ANNAN

Ifall arbetstagaren i tidlönearbete förflyttas till ett annat arbete på ett annat sätt än tillfälligt, kan hans eller hennes lönesättning justeras även i fråga om den

personliga lönedelen.

Övergången förutsätts fortgå i minst fyra veckor, så att man på denna grund kan justera arbetstagarens lön. Lönen kan justeras antingen upp- eller neråt beroende på om man övergår till mera eller mindre krävande uppgifter än förr. Lön som avviker från denna arbetsbetingade grundlön kan betalas under högst 4 månader.

Helsingfors den 16 december 2021

Koneyrittäjät ry

Industrifacket

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 §

Avtalets syfte och tillämpningsområde

- 1 Syftet med förtroendemannasystemet är att för sin del säkerställa att avtalen som ingåtts mellan parterna iakttas, att meningsskiljaktighetsfrågorna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på ett ändamålsenligt och snabbt sätt kan lösas, att övriga frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

Detta avtal tillämpas på sådana företag som omfattas av kollektivavtalet för torvproduktionsbranschen där antalet anställda i ett anställningsförhållande som är avsett att gälla tills vidare och som omfattas av det nämnda kollektivavtalet är minst fem.

2 §

Val av förtroendeman

- 1 Arbetstagarna som är anställda på medlemsföretaget utser i november–december bland sig en förtroendeman för två år åt gången. Förtroendemannavalet och nomineringen av kandidater ska ordnas så att samtliga arbetstagare vid företaget har möjlighet att delta.
- 2 Förtroendemannen ska som arbetstagare på företaget vara förtrogen med förhållandena på företaget.
- 3 Yrkesavdelningen ska bekräfta valet och skriftligen meddela arbetsgivaren om detta, varefter förtroendemannen uppnår den i detta avtal avsedda förtroendemannaställningen.
- 4 Med yrkesavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till Industrifacket.

3 §

Förtroendemannens anställningsförhållande

- 1 Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning som de övriga arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att iakttä allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsregler.
- 2 Förtroendemannens möjligheter till att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendemannauppdraget.
- 3 En arbetstagare som är verksam som förtroendeman får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av förtroendemannauppdraget.

- 4 Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.
- 5 Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får en dylik åtgärd inte beröra förtroendemannen om inte företagets verksamhet helt avbryts inom förtroendemannens normala arbetsområde. Ifall gemensamt konstateras att förtroendemannen inte kan bli erbjuden ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som i övrigt passar honom eller henne, kan man dock avvika från denna regel.
- 6 En förtroendeman 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:e kapitlet 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.
- 7 Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot förordningarna i 8:e kapitlet i arbetsavtalslagen.
- 8 Om förtroendemannens arbetsavtal i strid mot detta avtal har hävts, fastställs den ersättning som arbetsgivaren ska betala till förtroendemannen i enlighet med förordningarna i 12:e kapitlet i arbetsavtalslagen.
- 9 Bestämmelserna i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetstagare som varit verksam som förtroendeman sex månader efter att hans eller hennes förtroendemannauppsdrag upphört.
- 10 Förtroendemannen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse såsom förtroendefullmäktig.

4 §

Förtroendemannens uppgifter

- 1 Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som arbetstagarnas representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.
- 2 Förtroendemannen representerar arbetstagarna i ärenden som hänför sig till tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- 3 Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

5 §

Information om förtjänster o.d. som ska ges till förtroendemannen

- 1 Förtroendemannen har dessutom rätt att få följande information om arbetstagarna på företaget som omfattas av detta avtal:
 - Arbetstagarens efter- och förnamn samt adress
 - Lönegrunder

– Anställningsdatum för nya arbetstagare

Informationen ska ges efter att arbetstagaren har fått kännedom om valet av förtroendemän och om antalet anställda förändras. Informationen ska vid behov ges skriftligt. Vid uppsägnings- och permitteringsfall ges förtroendemännen uppgift om anställningsdatum för samtliga arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal.

Förtroendemännen har rätt att göra sig förtrogen med de gällande lönegrunderna för arbetstagarna på företaget som omfattas av detta avtal.

- 2 Förtroendemännen får ovan avsedda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag.

6 §

Skötsel av förtroendemannauppdrag

- 1 Vid behov ska förtroendemännen för skötseln av sina uppgifter beviljas befrielse från sitt arbete.

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

- antalet arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal, företagsverksamhetens natur och regionala omfattning
- lönesystem som tillämpas för de arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal och förhandlingsbehovet som dessa förutsätter
- antalet övriga uppgifter som enligt detta avtal tillkommer förtroendemännen.

7 §

Ersättande av inkomstbortfall

- 1 Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemännen under sin arbetstid förlorar antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.
- 2 Arbetsgivaren ersätter förtroendemännen inkomstbortfallet för beviljad befrielse. Om förtroendemännen utanför sin arbetstid utför uppgifter som överenskommits om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller så avtalar man med förtroendemännen om en annan tilläggsersättning.

Till förtroendemännen betalas i ersättning för arbete utanför arbetstiden 36,50 €/mån under avtalsperioden.
- 3 Ersättningen för inkomstbortfallet betalas i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid.

- 4 För resor som företagits i samband med de förtroendeuppgifter som man avtalat om med arbetsgivaren betalas ersättning i enlighet med 12 § i kollektivavtalet för torvproduktionsbranschen.

8 §

Utbildning av förtroendeman

- 1 Förtroendemannen har rätt att delta i en av parterna godkänd kurs i anställningsfrågor på högst 5 arbetsdagar då detta går an utan att orsaka olägenhet för företaget. För denna tid ersätter arbetsgivaren arbetstagarens inkomstbortfall på det sätt som fastställts i punkt 7.3 i detta avtal.
- 2 Meddelandet om avsikten att delta i en kurs ska ges till arbetsgivaren minst 4 veckor innan kursen inleds. Ifall arbetsgivaren frångår förtroendemannen hans eller hennes deltagande i kursen, ska han eller hon meddela förtroendemannen om orsaken till frångåendet minst 2 veckor innan kursen inleds.

9 §

Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.11.2021 och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med två månaders uppsägningstid så att det löper ut samtidigt som kollektivavtalet för torvproduktionsbranschen.

Helsingfors, den 16 december 2021

Koneyrittäjät ry

Industrifacket

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

1 §

Giltighet

Avtalsperioden inleds 1.11.2021 och upphör 31.10.2023.

2 §

Lönejusteringar under avtalsperioden

Allmän förhöjning 1.4.2022

1,4 procent av de tillämpade timlönerna fr.o.m. 1.4.2022, om inget annat överenskommes lokalt vid Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag.

Tabell över grundtimlöner 1.4.2022.

Lönegrupp I 9,98 euro/h			
"	II		10,50 euro/h
"	III		11,02 euro/h

Allmän förhöjning 1.4.2023

1,6 procent av de tillämpade timlönerna fr.o.m. 1.4.2023, om inget annat överenskommes lokalt vid Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag.

Tabell över grundtimlöner 1.4.2023.

Lönegrupp I 10 euro/h			
"	II		10,75 euro/h
"	III		11,29 euro/h

3 §

Textändringar

Överenskomna textändringar utom text som strukits har markerats med fet stil i de undertecknade exemplaren.

Den upphävda och strukna 7 § tillämpas fortsättningsvis på arbetstagare som var anställda när detta kollektivavtal trädde i kraft eller som är anställda i ett anställningsförhållande som är avsett att gälla tills vidare, om inget annat överenskommes lokalt vid Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag.

I arbetarskyddsval inom torvproduktionsbranschen iakttas till tillämpliga delar skogsmaskinbranschens valinstruktioner för val av arbetarskyddsfullmäktige och organisering av arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs ersättning är lika stor som förtroendemannens ersättning för arbete utanför arbetstiden.

4 §

Ersättningar för kostnader

Ersättningarna för resekostnader enligt 13 § i kollektivavtalet ändras i samma förhållande som skattestyrelsens beslut om dessa ändras 1.1.2022 och 1.1.2023.

5 §

Justering av protokoll

Parterna har justerat protokollet då de undertecknar det.

Helsingfors den 16 december 2021

Koneyrittäjät ry

Industrifacket

Gemensam tolkning

Avtalsbestämmelsen "Den upphävda och strukna 7 § tillämpas fortsättningsvis på arbetstagare som var anställda när detta kollektivavtal trädde i kraft eller som är anställda i ett anställningsförhållande som är avsett att gälla tills vidare, om inget annat överenskommes lokalt vid Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag." tolkas så att en uppskattning av om en anställning ska gälla tills vidare görs när ett arbetsavtal ingås.