

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

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

# KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKOGSBRANSCHEN

1.2.2017–31.1.2018

**Landsbygdens Arbetsgivareförbund  
Forststyrelsen  
Skogsindustrin rf  
Privatskogsbrukets Arbetsgivare  
Träfacket**

## FÖRORD

Kollektivavtalet för skogsbranschen har ingåtts 24.10.2013. I detta häfte finns samlade de arbetsvillkor som gäller från och med 1.12.2013. Avtalet omfattar det konkurrenskraftsavtal som ingåtts för tiden 1.2.2017–31.1.2018.

Utrymme som reserverats för förändringar av löner och övriga ersättningar under avtalsperioden har markerats med en tom låda (=□)

Ändringarna under avtalsperioden 1.2.2017–31.1.2018 återges med fet stil.  
Ändringarna enligt 3 § 9 punkten i kollektivavtalet träder i kraft 1.1.2017

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>KOLLEKTIVAVTALET FÖR SKOGSBRANSCHEN .....</b>	<b>4</b>
1 § Avtalets tillämpningsområde .....	4
2 § Ingående och hävning av arbetsavtal .....	4
3 § Arbetstid.....	7
4 § Lönebestämmelser.....	11
4.1 Lönegrunder .....	11
4.2 Arbetsprestation.....	11
4.3 Konstaterande av arbetsmängd .....	12
4.4 Indelning i kravgrupper .....	12
4.5 Löner.....	14
4.6 Löneformer .....	15
4.7 Ersättning för motor- och röjsåg.....	15
4.8 Arbetshinder av orsak som beror på arbetsgivaren.....	16
5 § Lönebetalning .....	17
6 § Ersättningar och tillägg.....	17
6.1 Miljötillägg och övriga tillägg .....	17
6.2 Reseersättning .....	18
6.3 Inkomstutjämnning i prestationslönearbete.....	21
6.4 Söckenhelgsersättning.....	22
6.5 Ersättning för väderskada .....	22
6.6 Förtroendeuppdrag inom skogsbranschen .....	22
6.7 Högtidsdagar .....	23
6.8 Uppbåd, repetitionsövningar, befolkningsskyddsutbildning .....	23
6.9 Kommunikation .....	23
7 § Olycks- och sjukdomsfall .....	24
8 § Grupplivförsäkring .....	28
9 § Semester .....	28

10 §	Skyddsutrustning.....	32
11 §	Pausutrustning.....	33
12 §	Behandling av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning.....	33
13 §	Arbetsfred.....	34
14 §	Lokala avtal.....	34
15 §	Avtalsparternas representanter.....	34
16 §	Anslutning till avtalet.....	34
17 §	Giltighet och uppsägning.....	34
<b>FÖRTROENDEMANNAAVTAL.....</b>		<b>37</b>
1 §	Tillämpningsområde.....	37
2 §	Förtroendeman.....	37
3 §	Val av förtroendeman.....	37
4 §	Förtroendemannens anställningsförhållande.....	38
5 §	Förtroendemannens uppgifter.....	39
6 §	Information som ska ges förtroendemannen.....	40
7 §	Skötsel av förtroendeuppdrag.....	40
8 §	Ersättning för inkomstbortfall och kostnader.....	41
9 §	Utbildning av förtroendeman.....	42
10 §	Behandling av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning.....	42
11 §	Arbetsredskap, it-anslutningar, kontorsutrymme.....	42
12 §	Giltighet och uppsägning.....	42
<b>AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE.....</b>		<b>44</b>
1 §	Tillämpningsområde.....	44
2 §	Begreppet arbetsplats.....	44
3 §	Samarbetsorgan.....	44
4 §	Fackkommittén för arbetarskyddet inom skogsbranschen.....	45
5 §	Lokala samarbetsorgan.....	46
6 §	Samarbetsuppgifter.....	47
7 §	Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.....	48
8 §	Arbetarskyddschef.....	48
9 §	Arbetarskyddsfullmäktig.....	49
10 §	Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning.....	50
11 §	Förvaring av dokument.....	51
12 §	Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd.....	51
13 §	Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktigen.....	52
14 §	Vicefullmäktig.....	52
15 §	Sakkunnig.....	53
16 §	Arbetarskyddsfullmäktigens inkomstbortfall och reseersättningar.....	53
17 §	Ersättningar och premier för en medlem i arbetarskyddskommission.....	55
18 §	Utbildning.....	56
19 §	Författningssamlingar.....	56

20 § Giltighet och uppsägning .....	56
<b>UTBILDNINGSAVTAL FÖR SKOGSBRANSCHEN.....</b>	<b>58</b>
1 § Utbildningsarbetsgrupp och dess uppgifter .....	58
2 § Yrkesmässig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning .....	59
3 § Gemensam utbildning.....	59
4 § Utbildning arrangerad av fackorganisationer (fackföreningsutbildning) .....	60
4.1 Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider .....	60
4.2 Ersättningar .....	61
5 § Sociala förmåner .....	62
6 § Inkomstbortfall.....	62
7 § Behandling av meningsskiljaktigheter.....	62
8 § Giltighet och uppsägning .....	62
<b>AVTAL OM ARBETSTIDSBANK INOM SKOGSBRANSCHEN .....</b>	<b>63</b>
1 § Syfte .....	63
2 § Arbetstagare som omfattas av systemet .....	63
3 § Anslutning till och utträddande ur systemet .....	63
4 § Andelar som sparas i arbetstidsbanken .....	64
5 § Lönebetalning för uttagna ledigheter .....	64
6 § Maximimängden i arbetstidsbanken .....	64
7 § Uttagande av ledigheter .....	64
8 § Ledigheters karaktär och sammanjämkning med övriga frånvarogrunder .....	65
9 § Systemets giltighet och ändring av systemet .....	65
10 § Avtalets giltighet.....	65
<b>UTBILDNINGSMATERIAL FÖR LÖNESÄTTNING INOM SKOGSBRANSCHEN .</b>	<b>67</b>
<b>UNDERTECKNINGSPROTOKOLL 27.10.2016 .....</b>	<b>68</b>

# 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, Skogsindustrin rf 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

## 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.
- 2 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

- 3 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.
- 4 Uppsägningstiderna för ett arbetsavtal som är avsett att gälla tills vidare är:

När arbetsgivaren säger upp:

Anställningsförhållandet fortgått	
högst 1 år	14 dagar
över ett 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:

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

## Permittering

5 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.

6 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.

Om temperaturen sjunker så mycket att man skäligen inte kan förutsätta att arbetet utförs utomhus kan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren lokalt avtalas om användningen av förkortningsdagar utan varseltid eller avtalas om en omedelbar permittering, varvid man iakttar de anvisningar och rekommendationer som arbetsministeriet har utfärdat.

## Anmälan om permittering och uppsägning

7 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.

8 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.

- 9 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 7 beträffande anmälningen.

### **Turordning vid nedskärning av arbetskraft**

- 10 I samband med uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på arbetstagarna ska man i mån av möjlighet iakttä 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.

### **Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd**

- 11 Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdare. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om arbetssökande, utbildning och anlitande av arbetskraftsservice. I planen beaktas de gällande normerna för tillvägagångssättet vid personalnedskärningar. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetssökande, utbildning och anlitande av arbetskraftsservice.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning vid samarbetsförhandlingarna om stora uppsägningar kan inledas tidigast efter sju dagar från det att grunden och inverkningarna behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet som gäller den planerade nedskärningen behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger i samarbete utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänsterna som behövs efter att samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande har inletts. Man strävar efter att i samråd med Arbetskraftsmyndigheten avtala om kvaliteten hos de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet vid genomförandet av dem. Personalföreträdarna deltar i samarbetet.



## 12 Sysselsättningsplanen och dess genomförande under uppsägningstiden

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

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägningen som genomförts på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder, om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten gäller även upphörande av ett sådant anställningsförhållande för viss tid, som består av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som oavbrutet varat i minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott. Arbetstagaren är skyldig att med arbetsgivarens samtycke ge Arbetskraftsmyndigheten uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter genast efter uppsägningarna. Om så överenskomms deltar arbetsgivaren även i övrigt i utarbetandet av en sysselsättningsplan.

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 § Arbetstid**

- 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.

### **Utjämnning 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 Trä- och specialbranschernas förbunds 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 **samt konkurrenskraftsavtalet som ingåtts 2016 enligt följande**, om man inte kommit överens om ett annat tillvägagångssätt vid förkortning av arbetstid:

minst	22 arbetsdagar	1	ledig dag
"	45 "	2	lediga dagar
"	68 "	3	"
"	91 "	4	"
"	114 "	5	"
"	138 "	6	"
"	162 "	7	"
"	186 "	8	"
"	210 "	9,5	"

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

minst	30 arbetsdagar	1	ledig dag
"	60 "	2	lediga dagar
"	90 "	3	"
"	120 "	4	"
"	150 "	5	"
"	180 "	6	"
"	210 "	7,5	"

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 Trä- och specialbranschernas förbunds förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöten 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 den 15 april 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.

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**

##### **Lönegrunder**

Grunderna för lönesättningen av skogsarbeten utgörs av arbetets svårighetsgrad, arbetstagarens kompetens i sitt arbete och arbetsprestationen.

##### **Arbetets svårighetsgrad**

Med arbetets svårighetsgrad avses de krav arbetet ställer på arbetstagaren. Genom att indela arbeten i kravgrupper fastställs de olika svårighetsgraderna för olika arbeten och ordnas arbetena i svårighetsordning. Indelningen enligt svårighetsgrad gäller arbetet, inte arbetstagaren.

##### **Arbetstagarens kompetens i arbetet**

Med arbetstagarens kompetens avses hans eller hennes kompetens att utföra sina arbetsuppgifter.

Kompetens definieras systematiskt på arbetsplatserna med beaktande av t.ex. målen för arbetsgivarens verksamhet, organiseringen av arbeten och de lokala förhållandena. Stommen i systemet utgörs av tre faktorer: arbetsresultat, yrkeskunnighet och omsorgsfullhet.

Om sättet för att bestämma arbetstagarens kompetens och om bestämningsanvisningarna avtalas lokalt. Bestämningen genomförs av arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt att få en utredning om bestämningsgrunderna och de faktorer som har inverkat på resultatet av bestämningen av hans eller hennes kompetens.

##### **Fastställande av personlig lönedel i tidlönearbete**

Med hjälp av bestämningen av kompetensen utvärderas arbetstagarens kompetens i de arbeten han eller hon utför. På basis av detta fastställs arbetstagarens personliga lönedel.

Storleken på den personliga lönedelen fastställs när förutsättningarna för detta existerar, dock senast efter 3 månaders anställning. Den personliga lönedelen justeras när de arbeten som arbetstagaren huvudsakligen utför förändras eller när kompetensfaktorerna detta förutsätter, dock minst en gång per år.

#### **4.2**

## Arbetsprestation

Som bestämningsgrund för avverknings- och planteringsarbeten samt för arbeten med plantbeståndsvård som utförs på ackord används av avtalsparterna använda avkastnings- eller tidsåtgångssiffror och beräkningsformler.

Genom ett lokalt avtal kan även användas övriga avkastnings- eller tidsåtgångssiffror och beräkningsformler som man utrett på ett pålitligt sätt, t.ex. genom en arbetsstudie, eller så kan man på ett annat sätt komma överens om grunderna för ackordsarbetet.

Raka ackord ska prissättas så att när arbetstagaren arbetar med en normal ackordsarbetstakt är hans eller hennes lön 20 % högre än den lön som används som prissättningsgrund och höjs i takt med att arbetsprestationen förbättras i förhållande till den presterade delen. Raka ackord prissätts med en penningkoefficient enligt kravgrupp 1 eller 2 utgående från vilken kravgrupp det arbete som ska utföras hör.

Övriga prestationslöner prissätts med en penningkoefficient enligt kravgrupp 2.

När det sker förändringar i arbetssätt eller redskap, ändras lönesättningsgrunderna att motsvara den nya situationen.

### 4.3

#### Konstaterande av arbetsmängd

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

### 4.4

#### Indelning i kravgrupper

Kravgrupp	Beskrivning
1	Skogsarbeten som kräver kort handledning och normalt ansvar. Praktikanter, elever på arbetspraktik och läroavtalselever samt arbetstagare som inte har tillräckliga färdigheter för självständigt arbete. Arbetsledningen anvisar arbeten för den här kravgruppen på arbetsplatsen.
2	Skogsarbeten som kräver normal yrkeskunskap och normalt ansvar och i vilka ingår datainsamling och kvalitetsuppföljning med anknytning till arbetsprestationen.

Exempel på arbeten som ingår i kravgruppen:

- 
- Planteringsar  
bete
- Arbete med plantbeståndsvård  
och -röjning
- Avverkningsarbete och övrigt  
motorsågsarbete
- Stamkvistning
- Hyggesbränning och  
tillhörande arbete
- Röjningsarbete för  
ledningslinjer
- Övrigt grundarbete inom  
skogsvården

- 3 Skogsarbeten som kräver större yrkeskunskap än normalt och som inverkar på övriga arbetstagares och underleverantörers arbetsprestationer och innehåller datainsamling och kvalitetsuppföljning i anknytning till arbetsprestationen.

Exempel på arbeten som ingår i kravgruppen:

- Separata planeringsarbeten
- Separata mättningsarbeten
- Separat kvalitetsuppföljning och kontroll
- Farliga arbeten, såsom arbeten i  
stormfällningsområden och avverkningsarbeten i  
närheten av kraftledningar eller bostäder som ska  
aktas för

- 4 Skogsarbeten som kräver större yrkeskunskap än normalt och som innehåller arbeten som hänför sig till handledning av övriga arbetstagare och/eller underleverantörer och som även inverkar på övriga arbetstagares, underleverantörers eller kunders arbetsprestationer och innehåller bl.a. krävande arbete med insamling och lagring av data i databaser, handledning av arbetsgrupper eller motsvarande samt självständig instruktion eller utbildning i arbetet.

Exempel på arbeten som ingår i kravgruppen:

- Separata krävande planeringsarbeten, såsom  
terrängplanering för skogsvård och drivningsobjekt
- Ledning av arbetsgrupp, handledning av  
genomförande
- Planering av arbetskedjor på arbetsplatser
- Utbildnings- och handledningsuppgifter, beträffande  
bl.a. arbetstagare, företagare, skogsägare,  
läroanstalter m.m.
- Speciellt farliga och ansvarsfulla arbeten, såsom

röjning av stormfällda träd över elledningar.

Den arbetsbetingade delen av arbetstagarens lön bestäms årligen utgående från vilka arbeten som ingår i arbetstagarens årliga arbete. I fråga om anställningsförhållanden som fortgått under ett år utförs fastställandet utifrån längden på anställningsförhållandet. Om systemet för fastställandet och om användningen av systemet avtalas lokalt.

Då arbetstagaren tillfälligt utför mera krävande arbete betalas till honom eller henne för den tid som används för arbetet lön utgående från den kravgrupp till vilken arbetet hör, eller så ersätts han eller hon för den ökade svårighetsgraden i arbetet på ett annat, lokalt avtalat sätt..

Ackordprissättningar och övriga prissättningar vid tillämpning av prestationslön justeras så att de motsvarar de ändringar som man gjort i lönerna och kostnaderna för motor- och röjsågar vid de tidpunkter då löneförhöjningarna och kostnadsändringarna träder i kraft.

Timlönerna omräknas vid behov till daglöner genom att timlönen multipliceras med talet 8.

#### 4.5 Löner

De uppgiftsrelaterade lönerna 1.2.2017–31.1.2018 är:

<b>Kravgrupp</b>	<b>Lön €timme</b>
<b>1</b>	9,33
<b>2</b>	10,37
<b>3</b>	11,14
<b>4</b>	11,96

#### **Personlig tidlön**

De personliga tidlönerna fastställs på arbetstagarens lön enligt kravgrupp och den personliga lönedelen. Den personliga lönedelen utgör 2–20 % av lönen enligt kravgrupp.

Beroende på arbetsförmågan och yrkeskunnigheten hos en ny arbetstagare inom branschen kan tidlönen genom ett arbetsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas underskrida den uppgiftsrelaterade lönen, dock så att lönen utgör minst 80 % av den uppgiftsrelaterade lönen för det arbete som arbetstagaren i huvudsak utför under högst 3 månader från det att anställningsförhållandet inleddes.



Om arbetstagaren avlägger en yrkes- eller specialyrkesexamen betalas till honom eller henne i engångsersättning för detta 250 € för en yrkesexamen och 350 € för en specialyrkesexamen, om arbetstagaren inte annars får en av arbetsgivaren ordnad ersättning för yrkesexamen som uppgår till minst det nämnda beloppet.

Om man på arbetsplatsen inte har avtalat om på vilket sätt arbetstagarens kompetens utvärderas och om anvisningarna för utvärderingen enligt kollektivavtalet, utgör den personliga lönedel som betalas minst 11 %.

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.

#### **4.6 Löneformer**

Vid valet av löneform ska uppmärksamhet fästas vid att man på uppgiften alltid tillämpar den löneform som bäst lämpar sig för arbetet. Vid valet av löneform beaktas bl.a. hur noggrannheten vid fastställandet av arbetsmängden inverkar på lönen samt att man använder det alternativ som med tanke på helheten som arbetets produktivitet, löneadministrationen och arbetets utvecklingsmöjligheter bildar anses vara det bästa.

Om arbetsförhållandena på arbetsplatsen är sådana att det inte finns förutsättningar för tillämpningen av ackordslön kan arbetet utföras mot personlig tidlön, genomsnittlig förtjänst för ackordsarbete eller annan löneform enligt denna punkt, ifall arbetsgivaren tillämpar dessa.

Som löneformer kan tillämpas bl.a. tidlön (dag-, tim- eller månadslön), direkt ackordslön eller resultatlön.

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

#### **4.7 Ersättning för motor- och röjsåg**

Då arbete utförs med arbetstagarens egen motor- eller röjsåg genom att använda av arbetstagaren anskaffade bränslen och smörjmedel betalas den procentuella ersättningen enligt följande tabell av den ackordslön som fastställs på basis av den uppgiftsrelaterade lönen och i

arbete mot resultatlön av den personliga tidlönen och den resultatlön som betalas utöver tidlönen.

I sådant arbete där användningen av motor- eller röjsåg är tillfällig och i tidlönearbete betalas i ersättning för arbetsredskap ersättning för brukstimmar i enlighet med följande tabell. I tidlönearbete kan ersättningen för arbetsredskap genom ett lokalt avtal beräknas utgående från den personliga tidlönen i enlighet med ovan nämnda procentuella ersättningar i stället för den nämnda ersättningen för brukstimmar.

Beloppet för den procentuella ersättningen för motor- och röjsåg beräknas utifrån den uppgiftsrelaterade lönen, och den resulterande ersättningen läggs till lönen som grundar sig på den uppgiftsrelaterade lönen

**Tabell: Ersättningar för arbetsredskap.**

<b>Avtalsperiod/typ av sågkedjeolja</b>	<b>Andelen av den uppgiftsrelaterade lönen</b>	<b>Ersättning för brukstimmar</b>
<b>1.2.2017–31.1.2018</b>		
<b>    mineralolja</b>	<b>25,9 %</b>	<b>4,77</b>
<b>    bioolja</b>	<b>28,2 %</b>	<b>5,20</b>

#### **4.8**

##### **Arbetshinder av orsak som beror på arbetsgivaren**

Om arbetstagaren efter att anställningsförhållandet inletts i början av arbetsdagen har stått till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller en annan avtalad plats utan att dock ha kunnat inleda arbetet, betalas till honom eller henne för den tid under vilken hindret varar personlig tidlön, dock högst för 6 dagar. En lika stor ersättning betalas för den återstående delen av arbetsdagen om arbetet avbryts av en orsak som beror på arbetsgivaren.

## **5 § Lönebetalning**

Lön betalas under ett pågående anställningsförhållande varannan vecka, med undantag av tillämpning av månadslön varvid lön betalas en gång per månad. Då kan arbetstagaren lyfta lönen i den penninginrättning han eller hon anvisat på den avtalade dagen.

Om inte annat avtalas, betalas lönen under ett pågående anställningsförhållande varannan vecka, varvid arbetstagaren kan lyfta lönen i den penninginrättning han eller hon anvisat på den avtalade dagen.

Lönen ska betalas utan dröjsmål, dock senast inom 3 veckor efter att arbetstagaren har meddelat om att arbetet blivit färdigt.

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. Skillnaden mellan lönerna som baserar sig på uppskattningen och på den konstaterade arbetsmängden betalas eller innehålls för perioder på högst fyra månader.

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 Miljötillägg och övriga tillägg**

Då det i arbetsförhållandena i skogsarbeten förekommer sådan olägenhet eller besvärlighet som avviker från de normala arbetsförhållandena, betalas för dessa ett separat lönetillägg. Om storleken på tillägget avtalas lokalt. Dylika avvikande arbetsförhållanden är till exempel spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel, hyggesbränning och efterbevakning samt plantering av sådana plantor som under samma dag har behandlats med bekämpningsmedel.

Sådana flottningsarbetare som är tvungna att utföra smutsiga arbeten som sliter arbetskläder och -handskar, som t.ex. att göra stockknippen med hjälp av smörjiga, rostade och spikiga vajrar, samt att räta buntråd, och arbetsgivaren inte ställer ändamålsenliga arbetskläder och -handskar till deras förfogande, betalas i tillägg för smutsigt arbete ett tillägg på 5–15 % på de uppgiftsrelaterade lönerna.

I flottningsarbeten betalas under tiden mellan 20.9. och 8.5. inklusive nämnda dagar ett tillägg som motsvarar tillägget på 15 % på de uppgiftsrelaterade lönerna. Nämnt tillägg betalas dock inte till arbetstagare som arbetar på land och vars arbete inte förutsätter kontakt med vattenytan.

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.

### Skiftarbete och nattarbete

Lönen för en arbetstagare som arbetar i skift och utför nattarbete mellan kl. 22 och 6 höjs under avtalsperioden i enlighet med följande tabell.

Arbetsgivaren ska på förhand meddela arbetstagarna om klockslagen för arbetsskiften 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.**

	1.2.2017 €/timme
Andra skiftet	0,92
Tredje skiftet	1,62
Nattarbete (kl. 22.00– 06.00)	1,59

## 6.2 Reseersättning

### Kilometerersättningar

Om det inte är möjligt att för en arbetsresa arrangera andra trafikförbindelser som skulle överensstämja 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.**

	1.1.2017	1.1.2016
	€/km	€/km
<b>Fordon:</b>		
Bil	0,43	0,41
Moped	0,17	0,17
Motorcykel	0,32	0,32
Snöskoter	1,02	1,01
Motorbåt	0,74	0,73
<b>Tilläggsersättningar:</b>		
Extra person	0,03	0,03
Personbilssläp	0,07	0,07
Husvagn	0,11	0,11
Raststuga	0,21	0,21
Maskiner och övriga föremål (över 80 kg)	0,03	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	1.2.2017 €/km
över 54 km	0,06

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.

När arbetstagaren i samband med den dagliga arbetsresan går, ror, åker skidor eller cyklar minst 2 km betalas ersättning för varje påbörjad kilometer i enlighet med följande tabell.

**Tabell: Ersättningar för resor som företas genom att gå, ro, åka skidor eller cykla.**

	<b>1.2.2017</b>
	<b>€/km</b>
<b>Genom att gå, ro eller åka skidor</b>	<b>1,46</b>
<b>Med cykel</b>	<b>0,49</b>

Resorna mäts längs den kortaste ändamålsenliga ruten 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, matlagingsmöjlighet 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	€övernattning sdygn
1.1.2016	21,25
1.1.2017	21,78

**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
1.1.2016	53,63
1.1.2017	51,14

### 6.3

#### Inkomstutjämning i prestationslönearbete

Till en arbetstagare som under åtta år efter år 1962 har fått sin huvudsakliga inkomst i arbeten inom skogsbranschen i Finland eller i ett annat europeiskt land och som är minst 40 år gammal betalas i prestationslönearbeten inkomstutjämning av den del av den betalda lönen som utgör grunden för pension enligt följande:

Arbetstagarens ålder i år	Tilläggs-% på
40 - 41	2
42 - 44	5
45 - 49	10
50 - 54	15
55 - 59	20
60 +	25

Arbetstagaren är skyldig att till arbetsgivaren lämna de grunduppgifter som tillämpningen av systemet med inkomstutjämning förutsätter. Det eventuella lönetillägget betalas retroaktivt för högst 6 månader.

Inkomstutjämnningen betalas till arbetstagaren i samband med varje lönebetalning.

Inkomstutjämnningen tillämpas inte på de löneformer där lönegrunden utgörs av den personliga tidlönen och avkastningsdelen inte utgörs av fastställandet som baserar sig på enhetslönerna enligt kollektivavtalet.

#### **6.4**

##### **Söckenhelg ersättning**

Efter att arbetstagarens anställningsförhållande före trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag och annandag jul har fortgått i minst två månader betalas till arbetstagaren i söckenhelg ersättning hans eller hennes personliga tidlön för dessa dagar. Söckenhelg ersättning 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 söckenhelg ersättning 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 söckenhelg ersättning hans eller hennes personliga tidlön.

Till en arbetstagare med månadslön betalas ingen särskild söckenhelg ersättning.

För arbete som utförs på en söckenhelg betalas utöver lönen söndagsförhöjning och söckenhelg ersättning.

#### **6.5**

##### **Ersättning för väderskada**

I ackordslönearbete höjs enhetsprissättningen för den lönebetalningsperiod som gått ut under januari, februari, mars, november och december som ersättning för inkomstbortfall till följd av väderskada eller mörker med ett miljö tillägg på 3 %.

#### **6.6**

##### **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 examenskommission

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

## **6.7 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.

## **6.8 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.

## **6.9 Kommunikation**

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 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 flottningssäsonger vid utgången av föregående flottningssäsong har varit anställd hos samma arbetsgivare jämställs i början av nästa flottningssäsong beträffande lönebetalning för sjuk- och olycksfallstid med en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått i minst en månad.

Om arbetstagarens arbetsförmåga 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

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

- 3 Då arbetstagaren på grund av samma arbetsförmåga 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 punkt 6.4 betalas till en sjuk arbetstagare lön för sjuktid till det belopp som motsvarar den personliga tidlönen.

### **Moderskapsledighet**

- 7 Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före nedkomsten oavbrutet fortgått i minst 6 månader betalas under moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod på 30 dagar från början av den första dagen av moderskapsledigheten med stöd av 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet fortgått i minst 3 år före nedkomsten betalas under moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod på 42 dagar från början av den första dagen av den moderskapsledighet som arbetstagaren med stöd av 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen är berättigad till. Denna regel tillämpas även när arbetstagaren adopterar ett barn under 7 år.

### **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 räknesätt 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 försämras 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. Dyliga 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 (TT-FFC) har avtalat om.

### 9 §

#### Semester

Arbetstagarens rätt till semester fastställs enligt semesterlagen.

Om arbetstagaren är sjukskriven när semestern eller en del av den

inleds, ska man på arbetstagarens begäran flytta semestern. Som begäran räcker att till arbetsgivaren överlämna ett sjukledighetsintyg innan semestern eller en del av den börjar. Arbetstagaren har också motsvarande rätt att senarelägga semestern eller en del av den, om arbetstagaren innan semestern börjar känner till att han eller hon under sin semester måste genomgå sådan sjukvård eller annan jämförbar vård under vilken han eller hon är arbetsoförmögen.

Om sjukdomen börjar under semestern, räknas från och med 1.4.2014 sjukledigheten inte som semester om arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål ber att semestern flyttas samt till arbetsgivaren överlämnar en av denne godkänd utredning över sin arbetsförmåga. Den del av semestern som senarelagts tas ut vid ett senare tillfälle.

## Semesterlön

Vid beräkning av arbetstagarens semesterlön används som daglön hans eller hennes genomsnittliga daglön som beräknas enligt semesterlagen. 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 en CE-godkänd skogshuggardräkt 1–2 st.
- för en arbetstagare som utför röjsågsarbeten  
röjsågsarbetarens byxor och skogshuggarjacka 1 st.
- för motorsågs- och röjsågsarbeten CE-godkänd  
hjälpaket inklusive hjälm, hörselskydd,  
ögonskydd, hjälmössa och nackskydd 1 st.
- för motorsågsarbeten CE-godkända  
skogshuggarens 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.
- skyddshandskar 3 par
- mellandräkt 1 st.
- för avverkningsarbeten vändband för nedtagning  
av fastfällda träd 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. Dylig 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 någondera avtalsparten 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 § 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.

### **16 § 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.

### **17 §** **Giltighet och uppsägning**

Detta avtal anknyter till kollektivavtalet för skogsbranschen som undertecknades **24.10.2013**. Avtalet träder i kraft **1.12.2013** och gäller t.o.m. **31.1.2018** 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 27 oktober 2016

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

FORSTSTYRELSEN

Pentti Hyttinen

Tuomo Vehmas

SKOGSINDUSTRIN RF

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Antti Teivaala

Kari Immonen

TRÄFACKET

Jari Nilosaari

Jyrki Alapartanen

# 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 förtroendemannavalet 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.

Arbetstagarna inom verksamhetsområdet som står i anställningsförhållanden i enlighet med kollektivavtalet för skogsbranschen har valrätt (rösträtt) två veckor före valet.

Valbara (behöriga till kandidater) är de arbetstagare som gentemot arbetsgivaren står i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som är medlemmar i en fackavdelning inom Trä- och specialbranschernas förbund.

- 2 För förrättande av valet ansvarar arbetstagarnas lokalt avtalade valkommitté som arbetstagarna har meddelat arbetsgivaren. Valkommittén meddelar arbetsgivaren, arbetstagarna samt Trä- och specialbranschernas förbund 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 förtroendemannorganisationen 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 förtroendemans 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 Trä- och specialbranschernas förbund.

## 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 hänförs 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 meningskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänförs 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 **81,00 €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 iaktas 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 undertecknades **18.12.2013** och gäller t.o.m. **31.1.2017** och med tanke på giltighetstiden och uppsägning ska till tillämpliga delar iaktas bestämmelserna i § 17 i kollektivavtalet för skogsbranschen.

**Helsingfors den 18 december 2013**

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

FORSTSTYRELSEN

Jyrki Kangas

Tuomo Vehmas

SKOGSINDUSTRIN RF

Jari Forss

Reima Lehtonen

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Pauli Hollo

Kari Immonen

TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

Sakari Lepola

Jyrki Alapartanen

## AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE

För att främja säkerheten på arbetsplatser, för att skapa en positiv inställning till arbetarskyddsverksamheten och för att främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetarskyddsfrågor har avtalsparterna ingått detta avtal som avses i 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

### 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 Trä- och specialbranschernas förbund 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.

Arbetsplatser i skogs- och flottningsarbeten är enligt denna definition till exempel förvaltnings- och anskaffningsområden, distriktschefsdistrikt, verksamhetsområden för skogsvårdsföreningar eller motsvarande. 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 Arbetarskyddet inom Skogsbranschen.

### 3 §

#### Samarbetsorgan

Samarbetsorgan för arbetarskyddet är:

- Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen
- ett lokalt avtalat samarbetsorgan eller en arbetarskyddskommission
- en arbetarskyddschef
- arbetarskyddsfullmäktige

- vicearbetarskyddsfullmäktige
- experter

#### **4 §**

#### **Fackkommittén för arbetarskyddet inom skogsbranschen**

Som det nationella samarbetsorganet för skogsbranschen fungerar Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen vars hemvist är Helsingfors stad.

#### **Sammansättning och utnämning av medlemmar**

Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen består av åtta ordinarie medlemmar av vilka tre representerar arbetsgivarna, tre arbetstagarna och två tjänstemännen. Förutom de ordinarie medlemmarna har vardera parten en ersättare.

Vardera parten utnämner sina representanter till Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen.

Till fackkommittén kan som medlemmar och sakkunniga med de undertecknade avtalsparternas samtycke anslutas organisationer eller motsvarande som anknyter till skogsbranschen så att de ovan nämnda medlemmarnas proportionella andelar består.

#### **Uppgifter**

Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen har som uppgift:

Att allmänt utveckla och effektivera arbetarskyddet inom skogsbranschen.

Att utveckla arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatserna.

Att handleda, utbilda och informera de personer som deltar i arbetarskyddssamarbetet.

Att upprätthålla kontakten med organisationer som verkar inom arbetarskyddet:

- arbetarskyddsmyndigheterna
- arbetarskyddscentralen
- inrättningar och personer som arbetar med arbetarskyddet inom skogsbranschen

- skogsbranschens centralorganisationer och fältorganisationer
- övriga organisationer som kommer i fråga.

Utredning av specialfrågor kring arbetarskyddet inom skogsbranschen:

- skogsergonomi
- behandling och utredning av meningsskiljaktigheter som eventuellt uppstår i arbetarskyddsfrågor inom skogsbranschen, ifall de inte hör till en annan organisations uppgifter.

Övriga uppgifter som parterna ger till Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen.

## **5 §**

### **Lokala samarbetsorgan**

För arbetarskyddssamarbetet finns på arbetsplatsen där arbetarskyddet genomförs en av arbetsgivaren utsedd ansvarig arbetarskyddschef, en arbetarskyddsfullmäktig och två vicefullmäktige som representerar arbetstagarna.

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

Har man inte avtalat om en annan samarbetsform tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet på en arbetsplats där antalet ordinarie arbetstagare är minst 20. Arbetarskyddskommissionerna har antingen fyra (4) eller sex (6) medlemmar.

En fjärdedel av medlemmarna i arbetarskyddskommissionen representerar arbetsgivaren, en fjärdedel tjänstemännen och hälften arbetstagarna. Om det på arbetsplatsen finns fler tjänstemän än arbetstagare, representerar hälften tjänstemännen och en fjärdedel arbetstagarna.

Om antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen avtalas separat för varje arbetsgivare med beaktande av antalet arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren samt det som sägs om detta i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Mandatperioden för medlemmarna i arbetarskyddskommissionen är fyra år.



I valen av arbetarskyddsfullmäktig, -vicefullmäktig och eventuell arbetarskyddskommission iakttas de valanvisningar som Fackkommittén för Arbetarskyddet inom Skogsbranschen har gett.

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas arbetarskyddsorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

## **6 § Samarbetsuppgifter**

I arbetarskyddssamarbetet ska man oberoende av samarbetsformen med beaktande av storleken på den arbetsplats där arbetarskyddet genomförs, verksamhetens karaktär och övriga omständigheter

- årligen göra upp en verksamhetsplan som beaktar arbetarskyddsplaneringen på företaget jämte utvecklingsförslag,
- behandla arbetsförhållandena och deras utveckling och framställa utvecklingsförslag,
- behandla behovet, genomförandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar beträffande arbetsförhållandena,
- behandla organisering av granskning av hälso- och säkerhetsfrågor på arbetsplatsen,
- behandla behovet av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen och framställa förslag därom och följa upp dess verkställande,
- behandla ändrings- och renoveringsplaner som inverkar på arbetsförhållandena på arbetsplatsen, ge utlåtanden och följa upp deras förverkligande,
- behandla frågor och framställa förslag kring organiseringen av arbetarskyddsutbildning, arbetsinstruktion och introduktion,
- behandla genomförandet av företagshälsovård och göra förslag om dess utveckling,
- behandla informeringen om arbetarskyddet på arbetsplatsen,
- behandla övriga frågor som med tanke på arbetarskyddet är

av betydelse.

## **7 §**

### **Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan**

För att effektivisera verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna förutsätts samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, linjeledningen och personaladministrationen. I företagshälsovårdens verksamhetsplan framförs principerna för verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan.

Detta garanterar att åtgärderna för verksamheten inleds i rätt tid och genomförs effektivt.

I detta avseende har arbetarskyddskommissionen som uppgift att:

- tillsammans med företagshälsovården, linjeledningen och personalförvaltningen planera, genomföra och följa upp verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan
- främja skapandet av en positiv inställning till verksamheten,
- följa upp hur de anställda klarar sig i arbetet och
- vid behov göra upp anvisningar för att hänvisa de som är i behov av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan till expertvård.

Arbetarskyddschefen och -fullmäktig har som uppgift att:

- delta i planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan i samband med att företagshälsovårdens verksamhetsplan och individuella åtgärdsplaner uppgörs samt delta i genomförandet och uppföljningen av dessa planer.

## **8 §**

### **Arbetarskyddschef**

Arbetarskyddschefen ska med hänsyn till arbetsplatsens art och omfattning vara tillräckligt insatt i arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen.

Arbetarskyddschefen ska ges tillräckliga verksamhetsförutsättningar för skötseln av uppgifterna.

Arbetarskyddschefen har som uppgift att utöver övriga uppgifter inom ramen för arbetarskyddssamarbetet

Samarbetsorgan för arbetarskyddet är:

- sätta sig in i stadganden, bestämmelser och anvisningar om arbetarskyddet,
- arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet,
- göra sig förtrogen med planer och förhållanden på arbetsplatsen beträffande hälsan och säkerheten i arbetet, uppfölja deras utveckling och vid behov vidta åtgärder för att avlägsna brister eller olägenheter som han eller hon observerat,
- skaffa behövlig information och -material om arbetarskyddet, vid behov göra förslag till organiseringen av en intern inspektionsverksamhet på arbetsplatsen samt arrangera ett tillfredsställande informationsflöde mellan arbetstagarna, linjeorganisationen och företagshälsovården.

## **9 §**

### **Arbetarskyddsfullmäktig**

En arbetarskyddsfullmäktig ska väljas på en arbetsplats där antalet arbetstagare är minst 10. När antalet arbetstagare är 10 - 20 kan arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans med arbetarskyddschefen fungera som lokalt samarbetsorgan eller lokal arbetarskyddskommission på arbetsplatsen.

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

Arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av skötandet av arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag. Arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen för de arbetstagare han eller hon representerar.

Efter att arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag har upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut ifall upprätthållandet av personens yrkeskunskap förutsätter yrkesutbildning till ett tidigare eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställande av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, längden på arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod och de ändringar som skett i arbetssätten under denna tid.

## 10 § 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.

## **11 §**

### **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 överenskoms lokalt.

## **12 §**

### **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 anställningsförhållandet i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur skriftligen 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.

### 13 §

#### 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.

### 14 §

#### 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.

## **15 § Sakkunnig**

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.

## **16 § Arbetarskyddsfullmäktigens inkomstbortfall och reseersättningar**

### **1 Arbetarskyddsfullmäktigs lönesättning**

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

### **2 Reseersättningar till arbetarskyddsfullmäktig**

Beträffande reseersättningar till arbetarskyddsfullmäktigen iaktas 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 returresor 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 uppehälle till arbetarskyddsfullmäktigen**  
(uppdatering med den koefficient som motsvarar ändringen av dagtraktamenten enligt Skattestyrelsen)

Ersättning från och med	€/dygn
1.1.2016	23,95
1.1.2017	24,55

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
1.1.2016	10,00
1.1.2017	10,25

### 3 Kostnadsersättning för uppgifter som utförs utanför arbetstiden

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktigen i ersättning för kostnader som åsamkats för arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter som utförs utanför arbetstiden **81,00 €/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.

## 17 §

### 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.

Vid tidpunkten för avtalet är de nämnda mötespremierna följande:

Mötet hålls utanför arbetstiden och det varar i över tre timmar:

–	ordförande	77,37 €
–	medlem	45,41 €

Mötet hålls utanför arbetstiden och det varar i över en timme:

–	ordförande	50,46 €
–	medlem	30,27 €

Mötet varar under en timme utanför arbetstiden:

–	ordförande	18,50 €
–	medlem	11,77 €

Till arbetarskyddskommissionens sekreterare betalas mötespremien till samma belopp som till kommittémedlemmarna.

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.

### **18 § Utbildning**

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

### **19 § 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.

### **20 § Giltighet och uppsägning**

Detta avtal hänför sig till det avtal som undertecknades **18.12.2013** och gäller tills vidare med en uppsägningstid på sex månader.

Helsingfors den 18 december 2013

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

FORSTSTYRELSEN

Jyrki Kangas

Tuomo Vehmas

SKOGSINDUSTRIN RF

Jari Forss

Reima Lehtonen

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Pauli Hollo

Kari Immonen

TRÄFACKET

Sakari Lepola

Jyrki Alapartanen

# 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. I och med att fritiden ökar har personalen allt bättre förutsättningar att inrikta sin utbildning på sina egna intressen och utvecklingen av en mångsidig yrkeskunnighet. Vuxenutbildningen kommer att ha en allt större betydelse i upprätthållandet och utvecklandet av yrkeskunnigheten. Även utbildningen har en central ställning vad gäller utvecklingen av samarbete mellan arbetsmarknadsparterna.

### 1 §

#### Utbildningsarbetsgrupp och dess uppgifter

För verkställandet av detta avtal och för den utbildning som avtalsparterna avtalat om tillsätts en utbildningsarbetsgrupp till vilken vardera avtalsparten utnämner minst två och högst tre representanter.

Utbildningsarbetsgruppen har som uppgift att:

- årligen fastställa kurserna som avses i § 3 och 4 och göra upp en förteckning över dessa
- årligen fastställa beloppet på den ersättning för måltidskostnader som avses i § 4
- göra framställningar för avtalsparterna om arrangerande av utbildning i anknytning till arbetslivet och med stöd av avtalsparternas beslut förbereda ett program för dylik utbildning
- föra årsstatistik över kurserna som avses i § 3 och 4
- upprätthålla utbildningsmaterialet i kollektivavtalet för skogsbranschen och göra behövliga ändringar däri
- godkänna och granska de av avtalsparterna gemensamt avtalade klassificeringsbanorna för arbetenas svårighetsgrad vad gäller prissättningen av avverkningsarbeten
- utföra övriga uppgifter som avtalsparterna tilldelat arbetsgruppen

När arbetsgruppen fattar beslut om kurser ska den fästa

uppmärksamhet vid vilka kurser som kan genomföras i form av gemensam utbildning mellan avtalsparterna.

## **2 §**

### **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 enligt det billigaste resesättet
  - 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.

## **3 §**

### **Gemensam utbildning**

- 1 Avtalsparterna konstaterar att den gemensamma utbildningen i allmänhet genomförs arbetsplats-specifikt på det ändamålsenligaste sättet, varvid de lokala förhållandena bäst blir beaktade.
- 2 Gemensam utbildning är
  - Samarbetsorgan för arbetarskyddet är:
    - utbildning som hänför sig till arbetarskyddet
    - utbildning som hänför sig till frågor kring anställningsförhållandet

- övrig utbildning som arbetsgivar- och arbetstagarparten sinsemellan avtalat om

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas även på sådan utbildning som gäller medinflytandesystem.

- 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 arbetstagarpartens representant som förutsätts i avtalen och som deltar i utbildningen betalas ersättning så som föreskrivs i § 2.
- 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.

#### **4 §**

##### **Utbildning arrangerad av fackorganisationer (fackföreningsutbildning)**

Med fackorganisationer avses i detta avtal Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) och Träfacket (PL).

#### **4.1**

##### **Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider**

- 1 Arbetstagarparten bereds möjlighet att, utan att anställningsförhållandet avbryts, delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation och Trä- och specialbranschernas förbund 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 arbetstagarparten 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.

## 4.2 Ersättningar

- 1 Beträffande utbildning som avses i denna paragraf i styckena ovan, som arrangeras av FFC eller PL, som utbildningsarbetsgruppen har godkänt och som FFC eller PL 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 FFC: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 4.2 i ersättning för de måltidskostnader som kursen ger upphov till den måltidsersättning för varje kursdag som centralorganisationerna (TT-FFC) 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.

## 5 §

### **Sociala förmåner**

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i § 4 innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag på semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

## 6 §

### **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.

## 7 §

### **Behandling av meningsskiljaktigheter**

Vid behandling av meningsskiljaktigheter iakttas förhandlingsordningen i kollektivavtalet för skogsbranschen.

## 8 §

### **Giltighet och uppsägning**

Detta avtal träder i kraft 10.12.1993 och gäller tills vidare med uppsägningstider på sex månader.

Helsingfors den 10 december 1993

FORSTSTYRELSEN

Pentti Takala

Tore Högnäs

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Timo Haapanen

Jorma Toro

TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto



# 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 utträdet 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 provotiden.

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 arbetstgares 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 arbetstgaren 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 arbetstgaren 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.

Arbetstgaren kan inte permittera arbetstgaren innan samtliga ledigheter som sparats i arbetstidsbanken har tagits ut, om arbetsgivaren och arbetstgaren 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 arbetstgarna som anslutit sig till avtalet rätt att säga upp sig från avtalet med iakttagande av uppsägningstiden.

## **10 § Avtalets giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.1.2009 som en del av kollektivavtalet för skogsbranschen som trätt i kraft 12.11.2007 och gäller till och med 31.1.2017. Vid uppsägning av avtalet iakttas uppsägningsförfarandet enligt kollektivavtalet för skogsbranschen.

Helsingfors den 4 december 2008

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

FORSTSTYRELSEN

Jyrki Kangas

Hannu Tolonen

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Teuvo Mankki  
TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

Kari Immonen

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

## 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 (Fernissagatan 4), 01301 Vanda  
Telefon Växeln 0205 64 100  
E-post: kirjaamo@metsa.fi

SKOGSINDUSTRIN

PB 336 (Snellmansgatan 13), 00171 Helsingfors  
Telefon (09) 132) 61  
E-post: forest@forestindustries.fi

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Lönnrotsgatan 9 D 18, 00120 Helsingfors  
Telefon (09) 6844 380  
E-post: fornamn.efternamn@yt-ry.fi

TRÄFACKET

PB 318, 00531 Helsingfors  
Telefon (09) 615 161  
E-post: fornamn.efternamn@puuliitto.fi

# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL 27.10.2016

## 1

### AVTALETS GILTIGHETSTID

Kollektivavtalet gäller 1.2.2017–31.1.2018.

## 2

### FÖRLÄNGNING AV ARBETSTIDEN

## 3 §

### Arbetstid

Arbetstiden förlängs med 24 timmar per år enligt kokurrenskraftsavtalet genom att genomföra ändringen av texten i 3 § 9 punkten i kollektivavtalet. Ändringen gällande förlängning av arbetstiden träder i kraft fr.o.m. 1.1.2017.

Arbetstiden för arbetstagare i skogsbranschen förkortas på följande sätt:

minst	22	arbetsdagar	1 ledig dag
"	45	arbetsdagar	2 lediga dagar
"	68	arbetsdagar	3 lediga dagar
"	91	arbetsdagar	4 lediga dagar
"	114	arbetsdagar	5 lediga dagar
"	138	arbetsdagar	6 lediga dagar
"	162	arbetsdagar	7 lediga dagar
"	186	arbetsdagar	8 lediga dagar
"	210	arbetsdagar	9,5 lediga dagar

Arbetstiden för arbetstagare vid Forststyrelsen förkortas på följande sätt:

minst	30	arbetsdagar	1 ledig dag
"	60	arbetsdagar	2 lediga dagar
"	90	arbetsdagar	3 lediga dagar
"	120	arbetsdagar	4 lediga dagar
"	150	arbetsdagar	5 lediga dagar
"	180	arbetsdagar	6 lediga dagar
"	210	arbetsdagar	7,5 lediga dagar

### **3 ÖVERLEVNADSKLAUSUL I UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET**

Avtalsparterna konstaterar att den ekonomiska situationen och svårigheter med orderstocken drabbar företagen i branschen på olika sätt. När den ekonomiska situationen och orderstocken förändras och läget blir exceptionellt svårt kan ett företag bli tvunget att vidta särskilda åtgärder för att trygga verksamhetsförutsättningarna eller begränsa krisens effekter.

Vid ett företag eller en arbetsplats fastslås tillsammans med förtroendemannen de svårigheter som gäller ekonomi, orderstock eller sysselsättning och som riktar sig mot företaget, och man söker mildare metoder för anpassningen av arbetskraften för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar.

Förtroendemannen ska ges möjlighet att sätta sig in i företagets ekonomiska situation. Man ska dessutom säkerställa att förtroendemannen har nödvändiga uppgifter, utbildning samt avlönad befrielse från arbetet.

Med stöd av överlevnadsklausulen kan arbetsgivare och förtroendeman komma överens om annat genom att ingå ett lokalt skriftligt avtal om bland annat följande kollektivavtalsbestämmelser för högst ett år:

- Hur och när lönejusteringar ska genomföras och storleken på dessa genom avtal mellan skogsbranschens avtalsparter.
- Justering av avtalsvillkor med anknytning till kollektivavtalet i ekonomiskt svåra situationer.
- Personliga löner enligt kravgrupperna för tabellöner i kollektivavtalet (4.5 §) sänks inte.

### **4 ARBETSTIDSBANK**

Avtalsparterna konstaterar att kollektivavtalet för skogsbranschen som det är nu innehåller ett arbetstidsbanksystem genom lokalt avtal.

Helsingfors den 27 oktober 2016

UNDERSKRIFTER:

GODKÄNNANDE AV

PROTOKOLLET

LANDSBYGDENS

ARBETSGIVAREFÖRBUND

Kimmo Hovi

Veli-Matti Rekola

FORSTSTYRELSEN

Pentti Hyttinen

Tuomo Vehmas

SKOGSINDUSTRIN RF

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

PRIVATSKOGSBRUKETS ARBETSGIVARE

Antti Teivaala

Kari Immonen

TRÄFACKET

Jari Nilosaari

Jyrki Alapartanen