

**ОТРАСЛЕВОЕ
ТРУДОВОЕ
СОГЛАШЕНИЕ
ОТРАСЛИ ЛЕСНОГО
ХОЗЯЙСТВА**

1.2.2022 - 31.1.2024

**Союз работодателей аграрной сферы
Управление лесного хозяйства**

**Работодатели отраслей обслуживания
лесного хозяйства
Работодатели частного сектора
лесного хозяйства
Индустриальный профсоюз**

Инструкции по применению настоящего коллективного трудового договора уполномочены давать только представители подписавших настоящий договор профсоюзов своим членам.

Перепечатка и даже частичное цитирование воспрещается.

Это неофициальный перевод с финского на русский язык. Только оригинальный текст коллективного трудового договора на финском языке имеет силу.

ВВЕДЕНИЕ

Отраслевое трудовое соглашение отрасли лесного хозяйства заключено 1.2.2022. В настоящем сборнике приведены положения об условиях труда, действующие с 1.2.2022.

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ОТРАСЛИ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА	4
1 § Сфера применения Соглашения	4
2 § Заключение и прекращение трудового договора	4
3 § Рабочее время	8
4 § Положения об оплате труда	12
4.1 Метод начисления заработной платы	12
4.2 Основания начисления заработной платы	12
4.3 Разделение по группам сложности и заработная плата применительно к определенным видам работ €/час	14
4.4 Персональный компонент оклада	18
4.5 Сдельная заработная плата	18
4.6 Определение объема работ	19
4.7 Ежемесячная заработная плата	20
4.8 Сменная и ночная работа	20
4.9 Нахождение в резерве	20
4.10 Компенсация за использование моторной или клиринговой пилы	21
4.11 Другое рабочее оборудование	21
4.12 Рабочие инструменты работодателя	22
5 § Выплата заработной платы	22
6 § Компенсации и надбавки	23
6.1 Транспортная компенсация	23
6.2 Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели	27
6.3 Влияние праздничных дней, приходящихся на будние дни недели, на рабочее время при помесечной оплате труда	28
6.4 Исполнение функций доверенного лица в отрасли лесного хозяйства	28
6.5 Юбилейные даты	29
6.6 Вознаграждение за получение профессиональной квалификации	29
6.7 Призыв, сборы резервистов, обучение по гражданской обороне	29
6.8 Поддержание связи и локализация	30
7 § Болезни и несчастные случаи	30
8 § Коллективное страхование жизни	36
9 § Ежегодный отпуск	36
10 § Снаряжение для обеспечения безопасности	40
11 § Снаряжение для перерыва	42
12 § Урегулирование разногласий и порядок переговоров	42

13 § Трудовой мир	43
14 § Местные договоры	43
15 § Удержание членского профсоюзного взноса	43
16 § Представители сторон Соглашения	44
17 § Присоединение к Соглашению	44
18 § Срок действия и расторжение.....	44

ДОГОВОР О БАНКЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОТРАСЛИ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА.....	65
1 § Назначение.....	65
2 § Работники, на которых распространяется действие системы.....	65
3 § Присоединение к системе и выход из нее	65
4 § Составляющие накоплений в банке рабочего времени.....	66
5 § Выплата заработной платы за использованные свободные дни	66
6 § Максимальный размер банка рабочего времени	67
7 § Использование свободных дней.....	67
8 § Характер свободных дней и соответствие другим основаниям отсутствия на работе	67
9 § Действие и изменение системы.....	68
10 § Срок действия договора	69

ОТРАСЛЕВОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ОТРАСЛИ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

1 §

Сфера применения Соглашения

- 1 Положения Соглашения применяются к трудовым отношениям работников Управления лесного хозяйства и членов Союза работодателей аграрной сферы, Работодателей отраслей обслуживания лесного хозяйства, Работодателей частного сектора лесного хозяйства, выполняющих работы по производству древесины, уходу и восстановлению лесов, иные лесохозяйственные работы, работы по лесосплаву и связанные с ними работы.
- 2 Стороны обязаны обеспечить, чтобы работодатели и работники, для которых настоящее Соглашение имеет обязательную силу, соблюдали положения настоящего Соглашения.
- 3 В качестве неотъемлемой части настоящего Отраслевого трудового соглашения между его участниками должны соблюдаться прилагаемые к Соглашению:
 - 1 Договор о доверенных лицах
 - 2 Договор о сотрудничестве в сфере охраны труда
 - 3 Договор об обучении
 - 4 заключенные на местах в письменной форме на основании настоящего Отраслевого трудового соглашения договоры

2 §

Заключение и прекращение трудового договора

Заключение трудового договора

- 1 Работодатель имеет право принимать на работу и увольнять работника, а также распоряжаться руководством работ.

Под Работодателем в настоящем Соглашении понимается прежде всего его представитель на объекте проведения работ.
- 3 Трудовой договор заключается в устной или письменной форме либо на определенный срок, для выполнения определенной работы, либо на неопределенный срок. Работодатель обязан предоставить работнику, трудовые отношения которого продолжаются неопределенный срок или более одного месяца, письменное разъяснение основных условий труда не позднее окончания первого периода выплаты заработной платы, если такие

условия не отражены в трудовом договоре, заключенном в письменной форме.

Прекращение трудового договора

4 Трудовые отношения прекращаются без соблюдения срока увольнения, если трудовой договор был заключен на определенный срок или если работник был принят для выполнения определенной работы, о чем он был уведомлен при приеме на работу.

5 Сроки уведомления об увольнении при заключенном на неопределенный срок трудовом договоре составляют:

При увольнении по инициативе работодателя:

Продолжительность трудовых отношений не более 1 года	14 дней	
больше года, но не более 4 лет	1 месяц	
больше 4 лет, но не более 8 лет	2 месяца	
больше 8 лет, но не более 12 лет	4 месяца	
больше 12 лет		6 месяцев

При увольнении по инициативе работника:

Продолжительность трудовых отношений не более 5 лет	14 дней	
больше 5 лет		1 месяц

Вынужденный (принудительный) отпуск

6 При наличии оснований, установленных в частях 1 и 2 §2 раздела 5 Закона о трудовом договоре, работодатель имеет право при соблюдении двухнедельного срока направления уведомления отправить работника в вынужденный неоплачиваемый отпуск таким образом, что выполнение работы и выплата заработной платы приостанавливаются на неопределенный или определенный срок, в то время как трудовые отношения в остальной их части продолжают оставаться в силе.

7 В течение срока действия трудовых отношений работодатель и работник могут договориться о направлении работника во временный вынужденный отпуск, если это необходимо в связи с деятельностью или финансовым положением работодателя.

В случае внезапного изменения погодных условий, связанных с морозом, жарой или снегом, таким образом, что требование выполнения работы на открытой местности становится разумно невыполнимым, между работодателем и работником может быть заключено соглашение об использовании сокращенных рабочих

дней или периодических выходных дней без соблюдения срока подачи предварительного уведомления или, в зависимости от ситуации, соглашение о немедленном отправлении в вынужденный отпуск.

Прерывание вынужденного отпуска

- 8 Если в течение срока нахождения работника в вынужденном отпуске работодатель предлагает работнику работу на короткий период времени, работодатель может приостановить течение вынужденного отпуска. Течение вынужденного отпуска продолжится после завершения такой работы без нового уведомления об отправлении в вынужденный отпуск. Если работник в период нахождения в вынужденном отпуске не может принять предложенную краткосрочную работу из-за случайной работы или других заслуживающих внимания препятствующих обстоятельств, он обязан незамедлительно уведомить об этом препятствии.

Краткосрочной следует считать работу продолжительностью не более четырех недель.

Уведомление о направлении в вынужденный отпуск и увольнении

- 9 Если основанием для принудительного отпуска является сокращение работы по экономическим или производственным причинам, работодатель, как только он узнает о необходимости организации вынужденного отпуска, должен проинформировать об этом доверенное лицо. Если вынужденный отпуск касается как минимум 10 работников, работодатель также обязан сообщить об этом в органы занятости, если только у него нет соответствующего обязательства в соответствии с законом, отличным от Закона о трудовых договорах.
- 10 По просьбе работника работодатель должен предоставить письменное свидетельство об отправлении работника в вынужденный отпуск с указанием причины предоставления вынужденного отпуска, времени начала и продолжительности или предполагаемой продолжительности вынужденного отпуска.
- 11 Если причиной увольнения является сокращение объема работ по экономическим и производственным причинам, работодатель должен, когда ему станет известно о необходимости увольнения, направить уведомление в порядке, изложенном в пункте 9.

Порядок сокращения рабочей силы

- 12 В случае увольнения или отправления в вынужденный отпуск по независящим от работника причинам, следует по возможности соблюсти правило, по которому последними увольняют или отправляют в вынужденный отпуск имеющих важное значение для деятельности предприятия профессиональных специалистов или

работников, потерявших часть своей трудоспособности на работе у одного и того же работодателя. Кроме этого, также учитывается продолжительность трудового стажа работника, возможность его трудоустройства в свойственной для него трудовой сфере и количество его иждивенцев.

Программа по трудоустройству и ее реализация в период увольнения

13

Работодатель обязан информировать о праве на участие в программе по трудоустройству и усиленной поддержке образования.

У работника есть возможность участвовать в составлении программы по трудоустройству. При необходимости программа по трудоустройству может быть дополнена позднее. Если при увольнении не было согласовано иное, то работник имеет право получить свободные дни без потери заработка, чтобы принять участие во время течения предупредительного срока увольнения в составлении программы по трудоустройству, в поиске работы или в собеседовании при приеме на работу по собственной инициативе или по инициативе официальных органов, а также в подготовке для передислокации, в обучении на работе, в производственной практике или в профессиональном обучении в соответствии со своей программой по трудоустройству. В зависимости от продолжительности трудовых отношений свободные дни предоставляются следующим образом:

- 1) не более 5 дней, если предупредительный срок увольнения работника не более одного месяца;
- 2) не более 10 дней, если предупредительный срок увольнения работника от одного до четырех месяцев;
- 3) не более 20 дней, если предупредительный срок увольнения работника более четырех месяцев.

Дополнительным условием является то, что предоставляемые работнику свободные дни не причиняют работодателю значительного ущерба.

Работник должен незамедлительно проинформировать работодателя о свободных днях и по запросу предоставить достоверное разъяснение оснований предоставления свободных дней.

3 §

Рабочее время

- 1 На работах, входящих в сферу регулирования настоящего Соглашения, рабочее время определяется, исходя из целесообразности применительно к порядку проведения работ. Регулярное рабочее время составляет не более 8 часов в сутки и 40 часов в неделю.

2 Регулярное рабочее время

Если в отношении выполнения работы было согласовано, что рабочее время превышает 8 часов в сутки, то за первые два часа такого превышения будет выплачиваться зарплата, увеличенная на 50%, а за последующие часы - на 100% от установленной заработной платы. При превышении 40 часов регулярного рабочего времени в неделю, за первые два часа такого превышения будет выплачиваться зарплата, увеличенная на 50%, а за последующие часы - на 100% от установленной заработной платы. Оплата сверхурочной работы может быть согласована между работодателем и работником в качестве эквивалента части или всего соответствующего свободного времени регулярному рабочему времени работника с учетом влияния увеличения повышения за сверхурочную работу на продолжительность свободного времени.

3 Усредненное рабочее время

Рабочее время может быть согласовано на местном уровне как усредненное с тем, чтобы рабочее время в течение периода, не превышающего 52 недель, равномерно распределялось в среднем как 40 часов в неделю. Если продолжительность рабочего времени

в течение этого периода не была уравнена в среднем как 40 часов в неделю, за часы превышения будет выплачиваться зарплата, повышенная на 50% от установленной заработной платы.

При использовании системы выравнивания рабочего времени работнику начисляется один дополнительный восьмичасовой выходной за час работы, выполняемой сверх 40 часов регулярного рабочего времени, если только система накопления дополнительных выходных не была согласована на местном уровне.

За дополнительный выходной работнику выплачивается заработная плата, как если бы он выполнял работу. Если работодатель и работник договорятся о том, что дополнительный выходной не берется в обычные выходные дни, то за работу, выполненную в эти дни, выплачивается обычная заработная плата и компенсация, соответствующая дополнительному выходному.

Уравнивание рабочего времени при использовании усредненного рабочего времени

Если иное не согласовано на местном уровне, рабочее время уравнивается на указанную работодателем дату в среднем до 40 часов в неделю в качестве единого периода уравнивающих свободных дней, который формируется из накопленного периодического рабочего времени и дополнительных свободных дней. Другие оплачиваемые свободные дни, накопленные на основании коллективного договора или местного соглашения, также могут быть объединены с этим периодом.

4 Прочие положения о рабочем времени

Работник представляет работодателю уведомление о рабочем времени в порядке, который оговаривается отдельно. Отработанное рабочее время учитывается с точностью не менее 1/4 часа. Отработанное рабочее время рассчитывается как время, в течение которого работник доступен для работодателя по месту выполнения работы. При работе с повременной оплатой можно договориться, что поездки по работе включаются в рабочее время. При работе на лесозаготовках командировки включаются в рабочее время независимо от способа начисления заработной платы.

5 Повышенная на 100% заработная плата выплачивается за работу в воскресенье, церковный праздник, Первомай или День независимости, если работа осуществляется по распоряжению работодателя.

6 При необходимости работодатель может определять рабочее время и порядок прихода на работу в пределах, разрешенных настоящим коллективным договором.

- 7 Положения о перерывах на отдых могут быть согласованы на местах. Если ежедневная непрерывная продолжительность рабочего времени превышает 6 часов, работнику должен быть предоставлен отдых продолжительностью не менее получаса, который не засчитывается в рабочее время.

При организации работодателем усредненного учета рабочего времени работнику должно быть предоставлено не менее 11 часов непрерывного отдыха в сутки и не менее 24 часов непрерывного отдыха в неделю, если на местном уровне не оговорено иное.

- 8 Работники имеют право участвовать в собраниях правления Индустриального профсоюза, коллективных переговорах, а также в различных органах управления, в состав которых их избрал профсоюз. Работник обязан проинформировать работодателя об этих мероприятиях и по требованию предоставить письменное приглашение. Работодатель не обязан платить заработную плату за время отсутствия на работе, если иное не согласовано на местном уровне. Для целей определения права на ежегодный отпуск время отсутствия на работе приравнивается ко времени выполнения работы.

Сокращение рабочего времени

- 9 Рабочее время работников лесного хозяйства сокращается на основании соглашений 1984 и 1986 годов о политике доходов следующим образом, если не согласована иная процедура сокращения рабочего времени:

не менее	17 рабочих дней	1	выходной
"	34 "	2	выходных дней
"	51 "	3	"
"	68 "	4	"
"	85 "	5	"
"	102 "	6	"
"	120 "	7	"
"	138 "	8	"
"	156 "	9	"
"	174 "	10	"
"	192 "	11	"
"	210 "	12.5	"

Работникам Управления лесного хозяйства свободные дни за отработанные в течение календарного года рабочие дни накапливаются следующим образом:

не менее	21 дня	1	выходной
"	42 "	2	выходных дня
"	63 "	3	"

"	84 "	4	"
"	105 "	5	"
"	126 "	6	"
"	147 "	7	"
"	168"	8	"
"	189 "	9	"
"	210 "	10,5	"

Из количественного показателя сокращения рабочего времени вычитается время, образовавшееся в результате организационных решений, связанных с ежегодным отпуском, выходящее за определенные законодательством требования к ежегодному отпуску, а также повторяющиеся ежегодно дополнительные нерабочие дни, до тех пор, пока общее значение сокращения рабочего времени не превысит времени, образовавшегося ввиду этих решений в области нерабочего времени.

За исключением ежегодного отпуска, отработанными рабочими днями считаются все регулярные рабочие дни, за которые по коллективному трудовому договору работодатель обязан платить заработную плату, а также те дни отсутствия на работе, которые связаны с муниципальным ответственным поручением, участием в заседаниях уполномоченных представителей или правления Индустриального профсоюза, или участием в коллективных переговорах о коллективном трудовом договоре данной отрасли и в собраниях совместных рабочих групп, назначенных совещательными комиссиями.

Выходные предоставляются работнику одной или несколькими частями в указанное работодателем время. О предоставлении выходных работодатель должен уведомить заблаговременно, но не позднее, чем за неделю до такого предоставления. Целью является предоставление выходных в течение года накопления, но не позднее конца июня календарного года, следующего за годом накопления.

Компенсация за использованный выходной день рассчитывается путем деления заработка за два предыдущих периода начисления заработной платы на количество рабочих дней, включенных в периоды начисления заработной платы, если иной метод расчета не согласован на местном уровне. Выплачиваемая компенсация представляет собой заработную плату, дающую право на компенсацию за ежегодный отпуск.

Отдельная компенсация за сокращение рабочего времени не выплачивается работнику, получающему заработную плату ежемесячно.

Работнику, который, согласно трудовому договору, работает не более двух месяцев, по договоренности на местном уровне

компенсация за накопленные выходные дни может выплачиваться в соответствии с периодами начисления заработной платы. Размер компенсации составляет 5,9% от заработной платы работника. Работники Управления лесного хозяйства - 4,8%.

При прекращении трудовых отношений работнику выплачивается компенсация за накопленные и неиспользованные выходные дни.

Если при прекращении трудовых отношений работнику было предоставлено больше выходных дней, чем требуется для накопления, работодатель может вычесть сумму, соответствующую заработной плате за эти дни, из окончательного расчета.

Для целей определения продолжительности ежегодного отпуска использованные дни сокращения рабочего времени приравниваются к отработанным рабочим дням.

4 §

Положения об оплате труда

4.1

Метод начисления заработной платы

В качестве методов начисления заработной платы могут использоваться повременная (почасовая или месячная зарплата) либо сдельная оплата труда.

При выборе метода начисления заработной платы работодатель должен обращать внимание на то, что всегда используется тот метод начисления заработной платы, который лучше всего подходит для выполняемой работы.

На местном уровне могут быть разработаны и внедрены разнообразные методы начисления заработной платы, основанные на качестве, количестве или каком-либо ином производственном факторе.

4.2

Основания начисления заработной платы

Оклад (базовая заработная плата) определяется на основании группы сложности работ и профессионального стажа работника. В профессиональный стаж, дающий право на повышенный оклад применительно к определенному виду работы, засчитываются полные месяцы работы по специальностям отрасли лесного хозяйства. Для учета стажа работы у другого работодателя работник должен предоставить в начале трудовых отношений

достоверное пояснение об этом, чтобы его можно было принять во внимание.

4.3 Разделение по группам сложности и заработная плата применительно к определенным видам работ €/час

Заработная плата периода вводного обучения:

Заработная плата периода вводного обучения может выплачиваться в течение 3 месяцев стажерам, практикантам и студентам, обучающимся без отрыва от производства, после чего, в зависимости от трудовой функции, в отношении них должен соблюдаться порядок оплаты труда в соответствии с группой сложности.

Группа сложности I

Лесохозяйственные работы, требующие краткого инструктажа и обычной ответственности. В работу не входят сбор данных и мониторинг качества. Руководство определяет работы данной группы сложности на месте выполнения работ. Руководство контролирует и несет ответственность за выполнение работы.

Группа сложности II

Самостоятельные лесохозяйственные работы, требующие обычных профессиональных навыков и ответственности, включающие сбор данных и мониторинг качества работ, связанных с собственным трудовым участием.

Примеры работ группы сложности:

- Посадочные работы
- Обычные работы по лесопилению и расчистке леса
- Вертикальная обрезка
- Иные базовые лесохозяйственные работы

Группа сложности III

Лесохозяйственные работы, требующие обычных профессиональных навыков, включающие также сбор данных и мониторинг качества работ, выполняемых другими работниками и субподрядчиками.

Примеры работ группы сложности:

- Отдельные проектировочные и измерительные работы,
- Мониторинг и контроль качества,
- Опасные работы, такие как работы в районах, пострадавших от шторма, и/или работы по вырубке и расчистке, если есть возможность сокращения предписанных безопасных расстояний вблизи линий электропередач.
- Работы по вырубке и расчистке вблизи дорог общего пользования или жилых домов.

- Сжигание сухостоя/ связанная с ним последующая работа
- Лесосплав

Группа сложности IV

Лесохозяйственные работы, требующие особых профессиональных навыков. Особо опасные и ответственные лесохозяйственные работы, такие как работы в районах повреждений от шторма или снегопада на линиях электропередач.

Например, планирование и хранение данных о лесохозяйственных и лесозаготовительных участках, работы по обучению, руководству и инструктажу.

Заработная плата 1.4.2022 – 31.3.2023

Зарплата €/час	Оклад	Профессиональный опыт			
		более 2 лет	более 6 лет	более 10 лет	более 15 лет
Заработная плата периода вводного обучения	8.92				
ГС I	10.03	10,44	11,04	11,74	12,24
ГС II	11.15	11,59	12,26	13,04	13,60
ГС III	11.93	12,41	13,12	13,96	14,55
ГС IV	12.82	13,33	14,10	15,00	15,64

Заработная плата 1.4.2023 – 31.1.2024

Зарплата €/час	Оклад	Профессиональный опыт			
		более 2 лет	более 6 лет	более 10 лет	более 15 лет
Заработная плата периода вводного обучения	9.05				
ГС I	10.19	10.59	11.20	11.92	12.43
ГС II	11.32	11.77	12.45	13.24	13.81
ГС III	12.11	12.59	13.32	14.17	14.77
ГС IV	13.01	13.54	14.32	15.23	15.88

Персональная повременная заработная плата работника — это его базовая почасовая заработная плата с учетом профессионального

опыта. Однако, если фактическая почасовая оплата обычного рабочего времени работника согласована как более высокая, применяется согласованный более высокий вариант оплаты.

4.4

Персональный компонент оклада

Если на рабочем месте существует согласованное на местном уровне определение персонального компонента оклада, его можно использовать вместо заработной платы, формирующейся применительно к определенному виду работ на основе профессионального опыта. Определение персонального компонента оклада должно быть произведено в письменной форме. Персональный компонент оклада составляет не менее 2 – 24% от заработной платы, применяемой к определенному виду работ.

Персональные компоненты оклада работников должны ежегодно пересматриваться работодателем. Доля персонального компонента оклада определяется при наличии условий для этого, но не позднее, чем до истечения 3 месяцев после начала трудовых отношений.

Если квалификация работника не была определена в соответствии с коллективным договором, персональный компонент оклада выплачивается в размере не менее 12%.

4,5

Сдельная заработная плата

Основания сдельной оплаты труда должны быть согласованы на каждом объекте выполнения работ до фактического выполнения работы, а основания оплаты труда должны быть доведены в письменной форме. Когда работник работает с нормальной производительностью, сдельная заработная плата должна превышать персональную повременную зарплату работника, исчисленную за период в два месяца.

Под нормальной производительностью понимается среднее значение заработка в час, достигаемое при выполнении оплачиваемой сдельной заработной платой работы при соответствующих условиях на объекте выполнения работ и факторах сложности работы.

При согласовании оснований сдельной оплаты труда следует учитывать долю использования моторной или клиринговой пилы в ценообразовании, если она не компенсируется отдельно в качестве компенсации за время эксплуатации.

При выполнении сдельно оплачиваемой работы в качестве компенсации потери заработка из-за неблагоприятных погодных условий и темноты в периоды начисления заработной платы, заканчивающиеся в январе, феврале, марте, ноябре и декабре, основа начисления, с учетом сложности работы, увеличивается на 3%.

4,6**Определение объема работ**

В качестве методов измерения объема работ используются методы измерения, одобренные для общего или экспериментального использования. Новые методы измерений могут быть согласованы на местном уровне, с согласия сторон договора, для экспериментального использования.

4,7**Ежемесячная заработная плата**

Для расчета ежемесячной заработной платы персональная почасовая заработная плата умножается на 172.

При расчете величины заработной платы за работу в режиме неполного рабочего времени при помесечной оплате труда величина ежедневной заработной платы исчисляется путем деления ежемесячной заработной платы на количество регулярных рабочих дней в рассматриваемом месяце.

4,8**Сменная и ночная работа**

В течение договорного периода заработная плата работников, выполняющих работу посменно, а также в ночное время с 22.00 до 6.00, должна быть увеличена в соответствии со следующей таблицей.

Работодатель обязан заранее информировать работников о времени их смен, а также о других мероприятиях, связанных со сменной работой, а также об изменениях не позднее окончания предыдущей смены работника.

Таблица: Увеличение почасовой оплаты за сменную и ночную работу. С 1.4.2022

	€/час
Вторая смена	1.01
Третья смена	1.79
Ночная работа (22.00-06.00)	1.75

4.9**Нахождение в резерве**

Под нахождением в резерве понимается ситуация, в которой работник обязан быть доступным таким образом, чтобы по вызову быть готовым прибыть в согласованное место сбора в согласованное время. Компенсация за нахождение в резерве исчисляется на

основе времени выездной готовности и выплачивается следующим образом:

1-й час времени выездной готовности - 50% от персональной повременной заработной платы

2-й час времени выездной готовности - 25% от персональной повременной заработной платы

3-й час времени выездной готовности - 10% от персональной повременной заработной платы

Время начала нахождения в резерве, его продолжительность, время выездной готовности и место сбора всегда согласовываются отдельно в каждом конкретном случае. Время нахождения в резерве не считается рабочим временем.

4.10

Компенсация за использование моторной или клиринговой пилы

Когда работа выполняется с использованием моторной или клиринговой пилы работника и горюче-смазочных материалов, приобретаемых работником, выплачивается компенсация в форме процентов или компенсация за время эксплуатации в соответствии со следующей таблицей.

Компенсация за использование моторной или клиринговой пилы к сдельной заработной плате (пункт 4.5)

Таблица: Надбавки на рабочее оборудование.

Договорный период/ тип масла для стальной цепи	Доля от заработной платы применительно к определенному виду работ (группа сложности 2)	Компенсация за время эксплуатации €/час эксплуатации
1.4.2022 - 31.3.2023		
минеральное масло	26,40 %	5.22
1.4.2023 - 31.1.2024		

4.11

Другое рабочее оборудование

Профессиональные кузнецы, столяры и плотники, которые, находясь в постоянных трудовых отношениях, используют свои собственные рабочие инструменты, получают за это

ежеквартальную компенсацию, эквивалентную персональной повременной заработной плате за 25 часов рабочего времени.

4.12

Рабочие инструменты работодателя

О хранении и складировании рабочего оборудования работодателя, использовании помещений для технического обслуживания и возмещении образовавшихся расходов следует договариваться с работником отдельно. Договор должен быть заключен в письменной форме.

5 §

Выплата заработной платы

Заработная плата и компенсации выплачиваются каждые две недели в течение всего срока действия трудовых отношений или, по соглашению сторон, один раз в месяц, когда заработная плата должна быть доступна для распоряжения работником в указанном им кредитном учреждении в согласованную дату.

Вместо вышеуказанного порядка выплаты заработной платы может выплачиваться по договоренности на местном уровне за периодические двухнедельные периоды ее начисления на основе предполагаемого объема работ или результата работы.

Одновременно с выплатой заработной платы работодатель обязан предоставить работнику расчетный лист в письменной форме о выплаченной заработной плате, основании ее начисления и компенсациях за каждый период начисления заработной платы. С работниками в индивидуальном порядке можно договориться о том, что расчетный лист может быть представлен в электронном виде.

Замечания относительно основания оплаты труда, расчета заработной платы и денежной суммы должны быть сделаны немедленно, но не позднее двух недель после получения квитанции о выплате заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы с даты выплаты заработной платы, за невыплаченную часть заработной платы выплачиваются проценты за просрочку платежа в соответствии с Законом о процентах.

В случае задержки выплаты заработной платы при прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя более чем на три недели после завершения работы в случае сдельной оплаты труда и более чем на одну неделю в случае повременной оплаты, работник имеет право на получение своей персональной повременной оплаты за максимум шесть дней.

6 §

Компенсации и надбавки

6.1

Транспортная компенсация

Компенсации за пробег

В случаях, когда организовать иной порядок транспортного сообщения для поездок в рабочее время или командировок невозможно, работник может, по согласованию с работодателем, совершать такие поездки на легковом автомобиле, которым он владеет, и перевозить других работников в пределах установленного максимального количества таких лиц, но не более трех человек. Компенсации за пробег и компенсации других расходов за проезд должны корректироваться во время действия договора таким образом, чтобы соответствовать действующим на ту или иную дату размерам таких компенсаций, устанавливаемым Налоговым управлением.

Компенсация выплачивается за поездки на автомобиле, мопеде, мотоцикле, снегоходе и моторной лодке. Для целей исчисления компенсаций за пробег трактор приравнивается к автомобилю. Дополнительная компенсация выплачивается за буксировку легкого прицепа, прицепа-каравана или бытового вагончика, а также за перевозку в автомобиле оборудования и других предметов весом более 80 кг или крупного размера (не распространяется на собственные рабочие инструменты работников).

Таблица: Компенсации за пробег для различных транспортных средств.

Транспортное средство:	1.1.2022 €/км	1.1.2023 €/км
Автомобиль	0,46	
Мопед	0.19	
Мотоцикл	0,35	
Снегоход	1.10	
Квадроцикл	1.04	
Моторная лодка	0,80	

Дополнительные компенсации:		
Дополнительное лицо	0.03	
Легкий прицеп	0,08	
Караван	0,12	
Бытовой вагончик	0,23	
Оборудование и другие предметы (более 80 кг)	0.03	

Если работник, предварительно договорившись об этом с работодателем, использует легкий прицеп, бытовой вагончик или прицеп-караван, собственником которого он является, компенсация за такое использование должна быть согласована отдельно в дополнение к упомянутой выше компенсации за пробег.

Компенсации за время, затраченное на связанные с работой поездки

Если ежедневная связанная с работой поездка на автомобиле или мотоцикле превышает 54 км, в качестве компенсации за время, затраченное на связанную с работой поездку, выплачивается компенсация за пробег в соответствии со следующей таблицей.

Таблица: Компенсация за время, затраченное на связанные с работой поездки на автомобиле или мотоцикле.

Ежедневный пробег	1.4.2022
всего	€/км
более 54 км	0,07

Когда связанная с работой поездка частично или полностью осуществляется на моторной лодке или снегоходе, показатель по этой поездке умножается на четыре (4). Полученное таким образом расчетное значение поездки прибавляется к значению поездки на автомобиле или мотоцикле при исчислении подлежащей выплате компенсации за затраченное на связанную с работой поездку.

Когда работник использует автомобиль работодателя для перевозки других работников в связи с его собственной связанной с работой поездкой, ему, в качестве компенсации за время в пути, выплачивается персональная повременная заработная плата.

Поездки измеряются с использованием кратчайшего целесообразного маршрута от начальной точки до ближайшей границы объекта проведения работ (= участка) и обратно. При повременной оплате труда время, затраченное на связанную с работой поездку, может быть включено в рабочее время.

Препятствия выполнению работником связанной с работой поездки

Если при организации работодателем связанных с работой поездок такая поездка задерживается или прерывается из-за вызванных погодными условиями препятствий или по иным причинам, зависящим от работодателя, работнику выплачивается персональная повременная заработная плата за время действия препятствующих обстоятельств, но не более чем за 3 дня. Работник обязан незамедлительно уведомить работодателя о наличии препятствующих обстоятельств.

Компенсация расходов при ночлеге

Если работник по указанию работодателя или по договоренности с работодателем работает настолько далеко от своего постоянного места проживания, что у него нет возможности для ночлега по своему основному месту проживания, ему выплачивается компенсация расходов в соответствии со следующей таблицей.

Приемлемым местом временного проживания считается жилое помещение на объекте проведения работ, в котором есть, по крайней мере, тепло, освещение, вода, спальная зона с постельными принадлежностями, возможность приготовления

пищи, или же такая возможность доступна на разумно приемлемом расстоянии, а также возможность умываться.

Таблица: Компенсация расходов при ночлеге

(обновление с учетом коэффициента, соответствующего изменению размера суточных, установленного Налоговым управлением)

Компенсация с	€/сутки ночлега
1.1.2022	23,91
1.1.2023	

Компенсация поездки домой

Для работников, выполняющих работу с проживанием в предоставляемом работодателем временном жилище, работодатель возмещает расходы по поездке домой для организации посещения сауны один раз в неделю. Расходы по поездке домой компенсируются в соответствии с расценками для общественного транспорта, однако, таким образом, чтобы доля в расходах, подлежащая компенсации работодателем, не превышала суммы, указанной в следующей таблице.

Таблица: Компенсация поездки домой

(обновление с учетом коэффициента, соответствующего изменению размера компенсаций за пробег, установленного Налоговым управлением)

Компенсация с	€/раз
1.1.2022	57,37
1.1.2023	

6.2**Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели**

Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается работнику, если работник продолжал работать не менее двух месяцев до Крещения, Первомай, Вознесения и Степанова дня, за эти дни в форме персональной повременной заработной платы. Компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается только в том случае, если такие праздничные дни были бы рабочими днями работника.

Работнику лесосплава, трудовые отношения которого продолжалась не менее четырех недель до Первомай или Иванова дня, в качестве компенсации за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается за эти дни

персональная повременная заработная плата. Работнику лесосплава, трудовые отношения которого продолжалась не менее четырех недель до Крещения или Вознесения, в случае, когда какой-либо из вышеуказанных дней выпадает на день, который являлся бы рабочим днем работника, за этот день в качестве компенсации за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, выплачивается персональная повременная заработная плата.

За работу, выполняемую в праздничный день, приходящийся на будний день недели, помимо заработной платы выплачивается надбавка за работу в воскресенье и компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели. Отдельная компенсация за работу в праздничные дни, приходящиеся на будние дни недели, не выплачивается работнику, получающему заработную плату ежемесячно.

6.3

Влияние праздничных дней, приходящихся на будние дни недели, на рабочее время при ежемесячной оплате труда

Иными днями сокращения еженедельного рабочего времени, отличными от субботы или воскресенья, являются:

Новогодний праздник
Крещение
Страстная пятница
Второй день Пасхи
Первомай
Вознесение
День независимости
Степанов день

6.4

Исполнение функций доверенного лица в отрасли лесного хозяйства

Работнику, который выполняет обязанности доверенного лица в отрасли лесного хозяйства, выплачивается в качестве компенсации потерянного заработка персональная повременная заработная плата за вычетом полученной указанным лицом иной возможной компенсации за выполнение обязанностей доверенного лица, за исключением вознаграждения за собрание. В качестве функций доверенного лица рассматриваются:

- членство в консультативном совете образовательных учреждений лесного хозяйства, руководстве Лесного центра,

- муниципальном совете по вопросам лесного хозяйства,
- комитете по надзору и
- региональной комиссии по сертификации лесов или группе мониторинга,
- региональном лесном совете,
- Комитете по труду (бывшем Комитете по образованию), созданном

Управлением образования. Компенсация также выплачивается заместителю, который, в случае невозможности действительного члена исполнять свои обязанности, принимает участие в выполнении функций доверенного лица.

6.5

Юбилейные даты

Работнику предоставляется выходной день в день его свадьбы, в день похорон близкого родственника, а также по достижению работником 50 или 60 лет, когда указанные даты приходятся на его рабочий день, тогда же работнику в качестве компенсации выплачивается его персональная повременная заработная плата.

Близким родственником считаются супруг или супруга работника, дети и приемные дети, его родители, сёстры и братья, а также родители супруга или супруги.

6.6

Вознаграждение за получение профессиональной квалификации

Если работник получает профессиональную или специальную профессиональную квалификацию, то ему за это выплачивается единовременная компенсация в размере 300 евро за профессиональную квалификацию и 400 евро за специальную профессиональную квалификацию, если только работник не получает вышеуказанную компенсацию за профессиональную квалификацию, установленную работодателем, как минимум, в таком же размере.

6.7

Призыв, сборы резервистов, обучение по гражданской обороне

Работнику, впервые участвующему в призыве или отборе на военную службу или в прохождении в связи с этим медицинского освидетельствования, работодатель выплачивает персональную повременную заработную плату за первый день. За время прохождения сборов резервистов и обучения по гражданской обороне работодатель выплачивает работнику персональную повременную заработную плату.

Работодатель может вычесть из вышеуказанной заработной платы компенсацию, выплачиваемую государством, чтобы работник получал вместе с компенсацией, выплачиваемой государством, персональную повременную заработную плату.

6.8

Поддержание связи и локализация

За использование собственного телефона работника по рабочим вопросам работодатель компенсирует работнику расходы по приобретению и эксплуатации телефона в порядке, согласованном на местном уровне.

Если между работодателем и работником заключено соглашение об использовании принадлежащей работнику компьютерной техники для поддержания связи между работодателем и работником или для выполнения других рабочих задач, работнику оплачиваются связанные с этим расходы работника, включая расходы по мобильному подключению, в порядке, согласованном на местном уровне. Время, затраченное на выполнение этих задач, считается рабочим временем.

7 §

Болезни и несчастные случаи

Оказание первой помощи

- 1 О произошедших несчастных случаях и заболеваниях как можно скорее следует сообщить работодателю. Выплата компенсации вреда от несчастного случая на производстве осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Если работник заболевает в рабочее время, работодатель обеспечивает оказание первой помощи и при необходимости организует перевозку заболевшего домой или к врачу для проведения лечения. Такие первая помощь и перевозка производятся за счет работодателя. Когда перевозку приходится организовывать таким образом, что работодатель не имеет возможности определения ее необходимости, работник должен, по требованию работодателя, предъявить соответствующую медицинскую справку о своем заболевании, чтобы получить компенсацию за перевозку. Расходы по получению такой медицинской справки несет работодатель.

Заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни

- 2 Условием для выплата заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни является безотлагательное предоставление работником работодателю и утверждение работодателем уведомления о заболевании или несчастном случае, препятствующем выполнению работником работы.

Приемлемым уведомлением о нетрудоспособности считается собственное заявление работника в случае короткого, продолжительностью до трех (3) дней, отсутствия на работе по болезни, если работник и работодатель не договорились об ином. Это положение коллективного трудового договора не затрагивает согласованной на местном уровне практики применения такого собственного уведомления работника.

Работодатель выплачивает работнику, который, согласно одобренному работодателем уведомлению, не в состоянии выполнять работу из-за заболевания или несчастного случая, заработную плату за время нахождения в отпуске по болезни с начала второго дня заболевания, который, если бы работник находился на работе, был бы рабочим днем работника, за рабочие дни, включенные в периоды, указанные ниже.

Продолжительность трудовых отношений Продолжительность периода

не менее 1 месяца	28 календарных дней
" 3 года	35 "
" 7 "	44 "
" 10 "	56 "

Если трудовые отношения работника продолжались не менее одной недели, но менее одного месяца, работодатель выплачивает 50% заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни, но не более, чем за те рабочие дни, в к которым относится день начала нетрудоспособности и период в течении последующих 9 будних дней. В отношении заработной платы, выплачиваемой за дни «каренсии», а также в иных случаях должны соблюдаться положения настоящего параграфа.

Работник, который был нанят повторно в течение последовательных периодов лесосплава одним и тем же работодателем в конце предыдущего периода лесосплава, приравнивается для целей выплаты заработной платы в период болезни и несчастного случая в начале следующего периода лесосплава к работнику, состоявшему в трудовых отношениях не менее одного месяца.

Если по причине одного и того же заболевания нетрудоспособность работника возобновляется в течение 30 календарных дней с даты, когда работодатель в последний раз выплачивал ему заработную плату за время нахождения в отпуске по болезни или пособие по болезни, работник не имеет права на новый период выплаты заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни в соответствии с настоящим пунктом, а заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни выплачивается в общей сложности не более, чем за вышеуказанный период. Определение

того, является ли заболевание одним и тем же или другим, осуществляется на основании решения местного отделения Национального учреждения пенсионного и медицинского страхования Kela.

Заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни выплачивается с начала первого дня заболевания, который, если бы работник находился на работе, был бы рабочим днем работника, если нетрудоспособность вызвана несчастным случаем на производстве, или трудовые отношения продолжались не менее шести месяцев до начала заболевания, или нетрудоспособность продолжалась не менее шести рабочих дней.

—

—

—

- 3 Если работник по причине той же самой нетрудоспособности получает компенсацию за потерю заработка в соответствии с Законом о медицинском страховании, Законом о страховании от несчастных случаев, Законом о пенсиях работников, Законом о пенсиях работников, находящихся в краткосрочных трудовых отношениях, или Законом о страховании транспортных средств, такая компенсация вычитается из выплачиваемой за тот же период времени заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни. Если заработная плата уже выплачена, работодатель имеет право получить и осуществить возврат части выплаченной за тот же период заработной платы, не превышающей суммы полученной компенсации.

Работодатель выплачивает причитающуюся работнику полную заработную плату за время нахождения в отпуске по болезни, а затем, на основании доверенности, выданной работником, взыскивает для возврата работодателю суммы иных возможных компенсаций, получаемых работником по вышеуказанным основаниям.

Если суточные, предусмотренные Законом о медицинском страховании (SVL), не выплачиваются по причине, зависящей от работника, или если они выплачиваются в меньшем размере, чем он имел бы право получать в соответствии с Законом о медицинском страховании, работодатель имеет право вычесть из заработной платы за период нахождения в отпуске по болезни ту сумму, которая не была получена из-за бездействия работника.

- 4 Заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни не выплачивается, если заболевание было вызвано умышленно, преступной деятельностью, легкомысленным образом жизни или иными неосторожными действиями работника.

5 Трудовые отношения считаются непрерывными также и в том случае, если работник непосредственно переходит с другой работы на лесохозяйственную работу, работая у того же работодателя.

6 В качестве заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни работнику выплачивается его средний заработок, рассчитанный за два периода начисления заработной платы, предшествующих заболеванию, если иной метод расчета не согласован с на местном уровне.

Работнику, который болел в праздничный день, приходящийся на будние дни недели, в значении, указанном в пункте 6.4 §6, заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни выплачивается в размере персональной повременной заработной платы.

Отпуск по беременности

7 Работнице, трудовые отношения которой продолжаются непрерывно не менее 6 месяцев до родов, за отпуск по беременности выплачивается в соответствии с § 1 раздела 4 Закона о трудовом договоре заработная плата за рабочие дни, входящие в период продолжительностью в 30 дней, начиная с первого дня отпуска по беременности.

Работнице, трудовые отношения которой продолжаются непрерывно не менее 3 лет до родов, за отпуск по беременности выплачивается в соответствии с § 1 раздела 4 Закона о трудовом договоре заработная плата за рабочие дни, входящие в период продолжительностью в 42 дня, начиная с первого дня отпуска по беременности.

Работнику, усыновившему ребенка в возрасте до 7 лет, выплачивается в соответствии с вышеуказанными правилами на основании § 1 раздела 4 Закона о трудовом договоре заработная плата за время отпуска по уходу за ребенком, начиная с даты начала отпуска по уходу за ребенком.

Медицинские осмотры

Обязательные медицинские осмотры

8 Работник, который в соответствии пунктом 2 части 1 § 12 Закона о трудовом здравоохранении (1383/2001) и § 10 соответствующего Постановления Правительства (1484/2001), участвует в рабочее время в проведении медицинских осмотров и связанных с ними последующих дополнительных обследований, назначенных врачом в связи с факторами труда, вызывающими особый риск заболеваний, выплачивается компенсация потери заработка за

неиспользованное рабочее время в соответствии с изложенным в пункте 6 методом расчета заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни.

При проведении медицинского осмотра при приеме на работу до начала трудовых отношений возмещение потери заработка осуществляется в соответствии с минимальной заработной платой, предусмотренной для данного вида работ.

Возмещение проездных и других непосредственных расходов, образовавшихся в результате участия в осмотрах, производит работодатель.

Иные медицинские осмотры

9 Участвующему в осмотрах в рабочее время работнику выплачивается компенсация потери заработка за неиспользованное рабочее время в соответствии с изложенным в пункте 6 методом расчета заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни в нижеперечисленных случаях при условии, что

- речь идет о заболевании или несчастном случае, при котором необходимо срочное проведение медицинского осмотра,
- в иных случаях, кроме указанного выше, при условии, что работник резервирует время приема на рабочее время только тогда, когда в течение разумно приемлемого периода времени (например, одной недели), оно не будет доступно вне пределов рабочего времени;
- работник заблаговременно или как можно скорее проинформирует работодателя о посещении врача.

Новое или рецидивирующее заболевание

- За время такого медицинского осмотра, при котором диагностируется заболевание работника.
- За период нетрудоспособности продолжительностью не более одних суток вследствие проведения медицинского обследования.
- Когда работник из-за симптоматики заболевания госпитализирован в больницу для проведения наблюдения или обследования.

Ранее диагностированное заболевание

- За время проведения медицинского обследования, необходимого при хроническом заболевании, при условии, что речь идет об обследовании

соответствующим врачом-специалистом для назначения лечения.

- В случае вызванного заболеванием существенного ухудшения состояния здоровья, из-за чего работнику было необходимо пройти медицинский осмотр.
- За время проведения соответствующим врачом-специалистом медицинского обследования, необходимого для назначения лечения, когда выдается предписание о приобретении вспомогательных средств.

Лабораторные и рентгенологические исследования

Потеря заработка компенсируется

- За время проведения лабораторных и рентгенологических исследований, непосредственно связанных с медицинским осмотром, в связи с которым выплачивается компенсация. Лабораторное и рентгенологическое исследование должно быть назначено врачом и являться частью осмотра. Такие обследования подлежат возмещению только в том случае, если заболеванием обусловлено проведение обследования только в определенную дату, а работник не имеет возможности попасть на обследование вне пределов рабочего времени.

Потеря заработка, тем не менее, не компенсируется,

- если работник получает за время проведения медицинского осмотра заработную плату за время нахождения в отпуске по болезни,
- за время медицинского осмотра, проведенного в день «каренсии», в соответствии с условиями оплаты труда,
- когда заболевание вызвано собственной грубой неосторожностью или умышленно.

Уход за ребенком в возрасте младше 10 лет

- 10** В случае неожиданного заболевания ребенка в возрасте младше 10 лет, в соответствии с положениями настоящего отраслевого трудового соглашения, работнику выплачивается заработная плата за нахождение в отпуске по болезни для организации ухода за ребенком, находящимся на его иждивении, или для необходимого ухода за ребенком в течение короткого временного срока отсутствия, но не более чем за три дня. Условием выплаты заработной платы за нахождение в отпуске по болезни является то, что оба опекуна работают на оплачиваемой работе, и о заболевании ребенка предоставлено соответствующее

подтверждение таким же образом, как в случае заболевания самого работника, а также то, что трудовые отношения работника продолжаются не менее одного месяца. При применении данного пункта учеба в другом населенном пункте приравнивается к оплачиваемой работе. В случае одного и того же заболевания компенсация выплачивается только одному из опекунов ребенка.

Изложенное выше применяется также по отношению к усыновившим ребенка родителям, опекуну, проживающему отдельно, а также зарегистрированным партнерам.

Уход за тяжелобольным ребенком

- 11 Работник, чей ребенок имеет тяжелое заболевание в значении, предусмотренном § 1 Постановления Правительства 1315/89 (VNp) о тяжелых заболеваниях и травмах, упомянутых в части 2 §23d Закона о медицинском страховании), имеет право отсутствовать на работе для участия в лечении ребенка, реабилитации, адаптационном коучинге или курсах по реабилитации, предусмотренных в § 23d Закона о медицинском страховании, после предварительного согласования такого отсутствия с работодателем.

8 §

Коллективное страхование жизни

Работодатель за свой счет осуществляет коллективное страхование жизни работников отрасли лесного хозяйства в порядке, согласованном между центральными организациями.

9 §

Ежегодный отпуск

Право работника на ежегодный отпуск определяется в соответствии с Законом о ежегодном отпуске.

Отпускная заработная плата

Работник имеет право на получение за время нахождения его в ежегодном отпуске как минимум своего оклада или средней заработной платы в порядке, предусмотренном Законом о ежегодном отпуске.

Работник, получающий заработную плату еженедельно или ежемесячно, имеет право получать за время нахождения в ежегодном отпуске такую же заработную плату, как и во время нахождения на работе.

Заработная плата работника, получающего повременную оплату труда, рассчитывается путем умножения его средней заработной платы в день на коэффициент, определяемый количеством дней в отпуске.

На местном уровне также может быть согласовано использование среднего ежедневного заработка за предыдущий календарный год, увеличенного на возможные надбавки к заработной плате. Размер отпускной заработной платы представляет собой дневную заработную плату, умноженную на коэффициент, определяемый количеством дней в отпуске, приведенный в следующей таблице:

Количество дней отпуска	Коэффициент
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

Если количество дней отпуска превышает 30, коэффициент увеличивается на 0,9 применительно ко дню отпуска. Продолжительность трудовых отношений, влияющая на определение отпускной заработной платы и отпускных работника лесосплава, рассчитывается путем суммирования количества рабочего времени работ, выполненных у одного и того же работодателя в течение последовательных трудовых периодов, в месяцах. Если сумма месяцев составляет не менее 12 месяцев, работник лесосплава имеет право на получение отпускной заработной платы и отпускных, соответствующих одному году трудовых отношений.

Отпускные выплаты

Отпускные выплачиваются в размере 50% заработной платы работника за нахождение в ежегодном отпуске одновременно с выплатой отпускной заработной платы или компенсации за отпуск, выплачиваемой при прекращении трудовых отношений.

Компенсация за отпуск

Работнику, который работал по договору в течение такого короткого периода времени или столь незначительного количества дней, что у него не накопилось, согласно Закону о ежегодном отпуске, отпускных дней, выплачивается 13,5% заработной платы в качестве компенсации за отпуск. Компенсация состоит из 2/3 отпускной заработной платы и 1/3 отпускных.

Работнику, который, согласно его трудовому договору, работает не более двух месяцев, может быть выплачена ежегодная отпускная заработная плата в размере процентуальной компенсации за отпуск, указанной в предыдущем абзаце, одновременно с выплатой заработной платы.

Распределение ежегодного отпуска и накопление дополнительных дней отпуска

Период проведения отпусков - 2.5 - 30.9. На местном уровне можно договориться, что периодом проведения отпусков будет период 1.1. - 31.12. В этом случае, однако, как минимум 12 будних дней летнего отпуска должны быть предоставлены в качестве непрерывного отпуска в период 2.5 - 30.9.

Если отпускной период был согласован на местном уровне, как упоминалось выше, дополнительные дни с перенесенного отпуска будут накапливаться как один день на шесть перенесенных дней отпуска.

10 §

Снаряжение для обеспечения безопасности

Работодатель приобретает следующее защитное снаряжение для работника, состоящего в трудовых отношениях, действующих неопределенный срок:

- имеющий маркировку «СЕ» костюм лесоруба для работы с моторной пилой 1-2 шт.
- для работника по расчистке леса - штаны и свитер лесоруба, работающего с моторной и клиринговой пилой 1 шт.
- для работ с моторной и клиринговой пилой - имеющий маркировку «СЕ» комплект, включающий шлем, защиту слуха, защиту глаз, подшлемник и защиту шеи 1 шт.
- для работ с моторной пилой - имеющую маркировку «СЕ» защитную обувь лесоруба: резиновую и кожаную обувь 1+1 пара

- для иных работ - иную приемлемую на месте проведения работ защитную обувь 1 пара
- плащ от дождя и дождевик 1 шт.
- головной убор для защиты от солнечного света 1 шт.
- защитные перчатки 3 пары
- промежуточный костюм 1 шт.
- для лесорубочных работ - страхующую ленту 1 шт.

Для использования работником, заключившим срочный трудовой договор для выполнения работ с клиринговой или моторной пилой, работодатель приобретает необходимые средства безопасности и защиты в соответствии с вышеприведенным перечнем.

Если какое-либо снаряжение из вышеперечисленного выходит из строя при нормальном его использовании, работодатель заменяет поврежденное снаряжение новым соответствующим снаряжением или производит его ремонт.

Для работ по обработке и распылению средств защиты растений и пестицидов работодатель предоставляет работнику средства индивидуальной защиты в соответствии с правилами охраны труда.

Работодатель резервирует в пользование работника снегоступы и/или лыжное снаряжение для работников отрасли лесного хозяйства, которым они необходимы в работе.

По согласованию на местном уровне могут быть введены в эксплуатацию и другие соответствующие средства безопасности и защиты, необходимые для выполняемых работ. Такие средства является альтернативой вышеупомянутому снаряжению.

Для использования работниками лесосплава, которые состоят в трудовых отношениях, действующих неопределенный срок, работодатель приобретает дождевик или плащ от дождя через каждые три года, а если условия труда потребуют, защитную обувь каждые два года и промежуточный костюм каждые пять лет, при условии, что в распоряжении работника нет вышеуказанного приобретаемого работодателем снаряжения, и он не относится иным образом к адресатам распределения защитного снаряжения.

11 §**Снаряжение для перерыва**

Работодатель приобретает для использования работником, состоящим в трудовых отношениях, действующих неопределенный срок, куртку для перерывов.

Для использования работником, состоящим в трудовых отношениях, действующих определенный срок, работодатель приобретает куртку для перерывов тогда, когда это продиктовано погодными условиями или условиями на объекте проведения работ.

Если куртка для перерывов при нормальном ее использовании становится непригодной для такого использования, работодатель заменяет поврежденную куртку новой или производит ее ремонт.

Положения настоящего параграфа о снаряжении для перерывов соответствуют нормам Постановления Правительства о безопасности лесозаготовительных работ.

12 §**Урегулирование разногласий и порядок переговоров**

Если у работника есть замечания о толковании и применении настоящего Соглашения или других договоров, связанных с ним, он должен незамедлительно сообщить об этом работодателю. Разногласия следует стремиться урегулировать на местах между работником и работодателем.

Если в ходе переговоров между работодателем и работником решения не будет достигнуто, разногласия будут переданы для рассмотрения доверенному лицу и работодателю.

Если в ходе проводимых на местах переговоров соглашение не будет достигнуто, вопрос будет передан для рассмотрения участникам Соглашения.

Для этого на переговорах местного уровня следует составить письменный меморандум, в котором указываются предмет разногласий, мнения и требования сторон и их обоснования.

Стороны имеют право использовать представителей сторон Соглашения в качестве своих помощников на переговорах при условии, что вопрос уже обсуждался между заинтересованными сторонами и участие представителей или представителя профсоюзов в переговорах согласовано предварительно.

В том случае, когда одна из сторон предлагает переговоры по упомянутым выше разногласиям, переговоры следует начать и довести до конца без неоправданных задержек.

В том случае, когда сторонам не удастся разрешить разногласия, вопрос может быть передан на рассмотрение в трудовой арбитраж.

13 §

Трудовой мир

Проведение забастовки, блокады, стачки, массового увольнения или совершение любых других подобных действий, препятствующих выполнению работ, с целью внесения изменений или дополнений в настоящее Соглашение, запрещается в течение срока действия Соглашения.

14 §

Местные договоры

Местные договоры, ставшие возможными благодаря настоящему отраслевому трудовому соглашению, рекомендуется заключать в письменной форме, если этого требуют их характер и объем.

15 §

Удержание членского профсоюзного взноса

Работодатель производит удержание, если работник выдал на это письменное поручение (договор о взыскании), из заработной платы работника в каждый период начисления заработной платы членские взносы в Индустриальный профсоюз и зачисляет их суммы в пределах установленного срока оплаты на указанный Индустриальным профсоюзом банковский счет.

В случае, если работодатель является малым работодателем (до 5 работников), на местном уровне можно договориться об ином порядке удержания профсоюзных членских взносов.

Для распространения данного порядка на работника работодатель и работник заключают договор о взимании членских взносов. Членский взнос удерживается из подлежащей обложению подоходным налогом заработной платы работника в виде устанавливаемых профессиональным отделом или Индустриальным профсоюзом на один календарный год периодически взимаемых фиксированных процента или суммы в евро. Сведения об удержанном членском взносе предоставляются работнику в расчетном листке заработной платы или иным соответствующим образом.

В конце календарного года или при прекращении трудовых отношений работодатель предоставляет работнику способом, утвержденным налоговыми органами, справку о суммах удержанных членских взносов или подает декларацию непосредственно в налоговый орган. Дважды в год работодатель предоставляет в Индустриальный профсоюз или стороне, осуществляющей

взимание членских взносов от его имени, отчет об удержанных членских взносах в соответствии с установленными профсоюзом правилами.

Сведения о заключенном договоре о взыскании и его прекращении передаются работнику, работодателю, доверенному лицу и в Индустриальный профсоюз. При прекращении трудовых отношений работник уведомляет Индустриальный профсоюз о прекращении договора о взыскании. Работодатель сообщает о прекращении трудовых отношений работника и заключенного с ним договора о взыскании в Индустриальный профсоюз в своем следующем уведомлении об уплате членских взносов.

16 §

Представители сторон Соглашения

Представители сторон Соглашения имеют право посещать объекты проведения работ для контроля реализации положений настоящего Соглашения после согласования такого посещения с работодателем.

17 §

Присоединение к Соглашению

Работодатель или союз работодателей, который в период действия настоящего Соглашения пожелает к нему присоединиться, уведомляет об этом стороны Соглашения в письменной форме.

Присоединение к Соглашению предусматривает согласие сторон Соглашения.

Положения Соглашения применяются к присоединившимся к Соглашению работодателю или объединению работодателей и его работникам с даты подписания уведомления о присоединении.

18 §

Срок действия и расторжение

Соглашение вступает в силу 1.2.2022 и действует до 31.1.2024. После этой даты действие Соглашения продлевается ежегодно сроком на один год, если не позднее чем за два месяца до окончания срока действия Соглашения любая из сторон не объявит письменно о выходе из Соглашения.

Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joiltakin osiltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen esitettävä vastapuolelle täydellinen muutosehdotus viimeistään sopimuksen voimassaolon päättyessä tai ensimmäisessä uutta sopimusta koskevassa neuvottelussa silloin, kun neuvottelut uudesta sopimuksesta aloitetaan aikaisemmin.

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

Tämän sopimuksen alaan kuuluvien liitesopimusten voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden on voimassa, mitä niissä on erikseen määrätty.

Helsingissä 2.3.2022

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan osana metsäalan työehtosopimusta.

2 §

Luottamusmies

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä kullekin paikallisesti sovittavalle työnantajan toiminta-alueelle. Paikallisesti sopien luottamusmiesten tehtävät on mahdollista järjestellä toisinkin. Jos luottamusmiehen vaali antaa siihen mahdollisuuden, työsuojeluvaltuutettu voi toimia myös luottamusmiehenä.

3 §

Luottamusmiehen valinta

- 1 Luottamusmies ja hänen varamiehensä valitaan enintään neljäksi vuodeksi kerrallaan vaaleilla työsuojeluvaltuutetun vaalitavan mukaisesti tai muuten paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vaalikelpoisia (ehdokaskelpoisia) ja vaalioikeuden (äänioikeus) omaavia ovat työntekijät, jotka ovat kaksi viikkoa ennen vaalitapahtumaa metsäalan työehtosopimuksen mukaisissa työsuhteissa työnantajaan ja ovat Teollisuusliiton ammattiosaston jäseniä.

- 2 Vaalien toteutuksesta vastaa työntekijöiden paikallisesti sopima työnantajalle ilmoittama vaalitoimikunta. Vaalin tuloksesta vaalitoimikunta ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle, työntekijöille sekä Teollisuusliitolle.

Luottamusmiehen tulee ilmoittaa työnantajalle, milloin hänen estyneenä ollessa tehtäviä hoitaa valittu varaluottamusmies.

- 4 Työnantajan toimintayksikön toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka yksikön luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan sitä vastaavan toimintayksikön muuttunutta kokoa ja rakennetta.

4 §**Luottamusmiehen työsuhde**

- 1 Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
- 2 Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.
- 3 Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.
- 4 Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.
- 5 Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla (taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, saneerausmenettely ja työnantajan konkurssi) vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella (työntekijän henkilöön liittyvä peruste) vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän kohdan irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen työntekijään hänen luottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota luottamusmies on edustanut
4 kk	enintään 20
6 "	vähintään 21

- 6 Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä.

Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

- 7 Jos luottamusmiehen työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.
- 8 Työnantajan harkitessa luottamusmiehen työsuhteen purkamista on hänen ennen toimenpiteeseen ryhtymistä oltava yhteydessä häntä edustavaan sopijaosapuoleen. Kyseisen sopijaosapuolen saatua yhteydenoton tulee sen olla yhteydessä Teollisuusliittoon.

5 §

Luottamusmiehen tehtävät

- 1 Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa.
- 2 Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.
- 3 Jos syntyy epäselvyyttä ja erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

6 §

Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehellä on oikeus paikallisesti erikseen sovittavalla tavalla saada neljännesvuosittain työnantajalta edustamiaan työntekijöitä koskevia seuraavia tietoja:

- työsuhteessa olevien työntekijäin nimet ja osoitteet
- uusien työntekijöiden palvelukseen tuloaika
- tiedot saavutetusta ansiotasosta aikapalkka- ja urakkatöissä. Kuutta työntekijää pienempien työntekijäryhmien ansiotasotietojen luovuttamiseen työnantajalla ei ole

velvollisuutta kuin ko. työntekijäin suostumuksella.

- tiedot mahdollisista metsätöihin liittyvistä kokeiluista.

Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Luottamusmiehellä on velvollisuus pitää saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 §

Luottamustehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti tai säännöllisesti toistuen vapautusta työstään. Vapautuksen määrästä ja sen ajankohdasta sovitaan paikallisesti.

Arvioitaessa vapaa-ajan tarvetta on huomioitava mm.

- työntekijöiden määrä joita luottamusmies edustaa
- luottamusmiehen toimialueen laajuus
- käytössä olevat palkkausmuodot ja työmenetelmät
- työntekijöiden työtehtävissä tapahtuvat esimerkiksi vuodenaajoista johtuvat muutokset
- uudet tai muuttuneet sopimusmääräykset tai työmenetelmien muutokset
- mahdolliset muut luottamusmiehen työstä vapautuksen määrään vaikuttavat tekijät.

Mikäli luottamusmies on valittu myös työsuojeluvaltuutetuksi, tämä otetaan huomioon luottamusmiehen ajankäytössä paikallisesti sovittavalla tavalla.

Mikäli luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa luottamusmiestehtävät sinä aikana. Kiireellisten asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa luottamusmiehelle vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

8 §

Ansionmenetyksen ja kustannusten korvaus

- 1 Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työaikana luottamusmiestehtävissä tai muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä. Luottamusmiestehtäviä ovat myös ne neuvottelut, jotka luottamusmies käy toimipiirinsä muiden työntekijöiden

kanssa. Myös niistä tulee luottamusmiehen sopia etukäteen työnantajan kanssa. Samoin korvataan se ansionmenetyks, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla suorittamaan tarkastukseen. Ansionmenetyksen korvausta määriteltäessä käytetään perusteena ko. luottamusmiehen kahden edellisen tilikauden keskimääräistä päivä- tai tuntiansiota.

2 Matkakustannusten korvaus

Työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoidon yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan luottamusmiehelle korvausta metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvausten mukaisesti.

3 Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa luottamusmiehille työajan ulkopuolella suoritettavista luottamusmiestehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **90,00 €/kk** sopimuskauden ajan.

Kustannuskorvaus maksetaan luottamusmiehelle myös:

- vuosiloman aikana
- sairasloman tai lomautuksen aikana, mikäli luottamusmies hoitaa tuolloin luottamusmiestehtäviä.

Kustannuskorvausta ei lomautus-, sairasloma tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli luottamusmies on sairaslomalla tai edellä mainitun pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa luottamusmiestehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain luottamusmiehelle tai hänen sijaisenaan toimivalle varaluottamusmiehelle.

Luottamusmiehelle tämä korvaus suoritetaan verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

9 § Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehen koulutuksessa on voimassa, mitä siitä on metsäalan koulutussopimuksessa sanottu.

10 § Erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien käsittelyssä ja neuvottelujärjestyksessä noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen määräyksiä.

11 §**Työvälineet, atk-yhteydet, toimistotila**

Luottamusmiehen asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Luottamusmiesasioissa luottamusmies voi käyttää työaikana työnantajan puhelinta, tavanomaisia toimistovälineitä ja mahdollisuuksien mukaan yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevia atk-laitteita, niihin liittyviä toimisto-ohjelmia sekä internet yhteyttä (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy 1.2.2022 voimaan tulevaan metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa 31.1.2024 saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

Helsingissä 2.3.2022

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

1 §

Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin metsäalan töihin, jotka mainitaan metsäalan työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Metsähallitus, Metsäteollisuus ry ja Yksityismetsätalouden Työnantajat, jonka osalta sopimuksen soveltamisalasta on sovittu erillisellä pöytäkirjalla, kukin erikseen toiselta puolen sekä Teollisuusliitto toiselta puolen.

2 §

Työpaikkakäsite

Työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaisella työpaikalla tarkoitetaan metsä- ja uittotöissä saman työnantajan valvonnassa olevaa yhden tai useamman työkohteen muodostamaa toiminnallista kokonaisuutta, jota johtaa työnantajan organisaation puitteissa ratkaisu- ja toimeenpanovallan omaava virka- tai toimihenkilö.

Mikäli edellä mainittujen esimerkkien mukaista käytäntöä ei voida soveltaa jonkin työnantajan organisaatioon, on työpaikkakäsitteestä sovittava asianomaisen yrityksen ja Metsäalan Työalatoimikunnan kesken.

3 §

Yhteistoimintaelimet

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- Metsäalan Työalatoimikunta
- paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojeluvavaravaltuutetut
- asiantuntijat

4 §

Paikalliset yhteistoimintaelimet

Työsuojelutoimikunnan jäsenten toimikausi on neljä vuotta.

Työsuojeluvaltuutetun, -varavaltuutetun ja mahdollisen työsuojelutoimikunnan vaaleissa noudatetaan Metsäalan Työalatoimikunnan vaaliohjeita.

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan työsuojeluorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

5 §

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

1 Työsuojelun valvontalaki edellyttää, että työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisestä työstään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen.

2 Edellä olevan perusteella työsuojeluvaltuutetulle annettava vapaa-aika on kalenterikuukausittain seuraava:

Työntekijäin lukumäärä työpaikalla	Vapaa-aika työpäivä/kk
10 - 30	1
31 - 50	2
51 - 100	3
101 - 150	5
151 - 200	6
201 - 300	8
301 - 400	10
401 +	12

3 Työsuojeluvaltuutetun päivittäinen työaika hänen hoitaessaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä on 8 tuntia, mihin ei lueta matkoihin käytettyä aikaa.

4 Työsuojeluvaltuutetun vapaa-ajan laskentaperusteena oleva työpaikan työntekijäin lukumäärä todetaan työsuojelutoimikunnassa kutakin vuosineljänneistä varten erikseen käytettävänä olevien tietojen ja laskelmien perusteella. Tällainen toteaminen suoritetaan kunkin vuosineljänneksen keskimmäisen kuukauden aikana pidettävässä kokouksessa. Vuosineljänneksen aikana ennen tätä toteamista mahdollisesti sattuneet poikkeamat vapaa-ajan pituudessa tasataan saman vuosineljänneksen jälkiosalla.

5 Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen

poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtapaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.

- 6 Työsuojeluvaltuutetun tulee pitää tehtäviensä suorittamisesta kirjaa, johon on merkittävä tehtävien suorittamisen päivämäärä, tehtävien laatu ja niihin käytetty aika. Tehtävien ja suoritettujen toimenpiteiden laatu voidaan ilmaista yksilöidyn, tässä sopimuksessa sekä työsuojelun valvontalaissa ja asetuksessa työsuojeluvaltuutetun tehtävistä käytetyin nimikkein. Kirjan sisältö on esitettävä nähtäväksi työsuojelutoimikunnassa toimikunnan tai sen jäsenen pyynnöstä. Salassapitovelvoitteen osalta noudatetaan työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen määräyksiä.

6 §

Asiakirjojen säilytys

Työsuojeluvaltuutetun asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Työsuojeluasioissa työsuojeluvaltuutettu voi käyttää myös työnantajan puhelinta työaikana. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

7 §

Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiiriin hänen edustamansa kaikki työntekijät ole lomautettuina tai irtisanottuina. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä. Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa työsuojeluvaltuutettua ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy

muun kuin vaalissa työsuojeluvaltuutetuksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän pykälän irtisanomista ja työsuhteen purkamista koskevia määräyksiä on sovellettava työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen seuraavasti:

soveltamisaika	työntekijämäärä, jota työsuojeluvaltuutettu on edustanut	
4 kk	enintään	20
6 kk	vähintään	21

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän työehtosopimuksen työsuojelusopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin työpaikalla säännöllisesti työskentelevien määrä on 20 tai vähemmän, on tämä korvaus vähintään 4 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työ sopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

8 §

Työsuojeluvaltuutetun siirtäminen

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli työsuojeluvaltuutetuksi valituksi tullessaan. Tällä ei tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

9 §

Varavaltuutettu

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee antaa työnantajalle ilmoitus estymisestään ja varavaltuutetun tehtävään ryhtymisestä.

Varavaltuutettu saa vapautusta säännöllisestä työstään sellaiseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee 1 momentissa tarkoitettujen työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Muilta osin varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaessaan samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

10 § Asiantuntija

Työsuojelutoimikuntaan voidaan kutsua myös tämän sopimuksen piiriin kuulumattomia työnantajaan urakka- tai työsuhteessa olevia asiantuntijajäseniä sekä muitakin työsuojeluasiantuntijoita, jotka toimivat asiantuntijoina edustamaansa alaa koskevissa työsuojelukysymyksissä.

11 § Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetys ja matkakorvaukset

1 Työsuojeluvaltuutetun palkkaus

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseen edellä 10 §:n 2. kohdassa käytetyiltä päiviltä korvauksen ansionmenetyksestä.

2 Työsuojeluvaltuutetun matkakorvaukset

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä sopijapuolten välillä on metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvausten suhteen sovittu.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu joutuu työajan ulkopuolella käyttämään matkoihin työmaalle ja takaisin tai työmaalta toiselle yli 3 tuntia päivässä, annetaan hänelle kuukausittain tehtäviensä hoitamista varten lisäaikaa, joka vastaa edellisen kuukauden aikana tarvittuja em. matka-ajan ylityksiä.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö sopivat etukäteen työsuojeluvaltuutetun tarkastusmatkasuunnitelmasta.

Pitkien edestakaisten matkojen välttämiseksi ja työsuojelutoiminnan tehostamiseksi voi työsuojeluvaltuutettu, sovittuaan siitä etukäteen työsuojelupäällikön kanssa, yöpyä tarkastusmatkalla. Tällöin työnantaja järjestää ja kustantaa majoituksen.

Työsuojeluvaltuutetun yöpyessä tarkastusmatkalla paikkakuntansa ulkopuolella, maksetaan hänelle seuraavan taulukon mukainen ylläpitokorvaus.

Taulukko: Työsuojeluvaltuutetun ylläpitokorvaus*(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)*

Korvaus alkaen	€/vrk
1.1.2022	26,94
1.1.2023	

Työsuojelutoiminta ei saa aiheuttaa työsuojeluvaltuutetulle ylimääräisiä kustannuksia. Mainittujen kustannusten korvaamiseksi suoritetaan työsuojeluvaltuutetulle sellaiselta tarkastusmatkalta, johon ei sisälly yöpymistä ja joka kestää yli 8 tuntia seuraavan taulukon mukainen korvaus.

Taulukko: Työsuojeluvaltuutetun kustannuskorvaus*(päivitys Verohallinnon päivärahojen muutosta vastaavalla kertoimella)*

Korvaus alkaen	€/pv
1.1.2022	11,25
1.1.2023	

3 Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritettavista työsuojeluvaltuutetun tehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **90,00 €/kk** sopimuskauden ajan.

Kustannuskorvaus maksetaan työsuojeluvaltuutetulle myös:

- vuosiloman aikana
- sairasloman tai lomautuksen aikana, mikäli työsuojeluvaltuutettu hoitaa tuolloin valtuutetun tehtäviä.

Kustannuskorvausta ei lomautus-, sairasloma tai muun vastaavan pitkäaikaisen esteen tapauksissa makseta, mikäli lomautus perustuu työnantajan määräykseen ja kestää koko kalenterikuukauden tai mikäli työsuojeluvaltuutettu on sairaslomalla tai edellä mainitun pitkäaikaisen esteen vuoksi poissa töistä eikä voi tällöin hoitaa valtuutetun tehtäviä.

Kustannuskorvaus maksetaan vain työsuojeluvaltuutetulle tai hänen sijaisenaan toimivalle varavaltuutetulle.

Työsuojeluvaltuutetulle tämä korvaus suoritetaan verottomana, mikäli aiheutuneet kustannukset perustuvat kustannuskorvauslomakkeella velottaviin eriteltyihin kustannuksiin. Muussa tapauksessa korvaus on palkanluontoista tuloa ja siitä suoritetaan ennakonpidätys.

12 §**Työsuojelutoimikunnan jäsenen korvaukset ja palkkiot**

- 1 Työsuojelutoimikunnan jäsenen ansionmenetyksen korvaus

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansion menetyksen.
- 2 Työsuojelutoimikunnan jäsenen palkkio työajan ulkopuolella

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkiot noudattaen valtion komiteoiden palkkioperusteita. Voimassa olevat kokouspalkkiot löytyvät valtiovarainministeriön verkkosivuilta.

Työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan samansuuruinen kokouspalkkio kuin toimikunnan jäsenille sekä palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.

Mikäli työsuojelutoimikunnalle on valittu sihteeri, maksetaan hänelle korvauksena kokouksen sihteerin tehtävistä lisäksi palkkio, joka on toimikunnan jäsenelle työajan ulkopuolella alle tunnin kestäneestä kokouksesta suoritettavan kokouspalkkion suuruinen.
- 3 Työsuojelutoimikunnan jäsenen matkakorvaus

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä metsäalan työehtosopimuksen 6 §:n kulkemiskorvaus -kohdassa on määrätty.

13 §**Koulutus**

Koulutuksesta aiheutuvat matkakustannukset ja ansionmenetyksen korvaa työnantaja sen mukaisesti mitä sopijapuolten kesken on koulutussopimuksessa sovittu.

14 §**Säädöskokoelmat**

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten sekä työsuojelutoimikunnan käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

15 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy 1.2.2022 voimaan tulevaan metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa 31.1.2024 saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

METSÄALAN KOULUTUSSOPIMUS

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa, kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa suunnitelmallista koulutustoimintaa.

1 §

Ammatillinen jatko-, täydennys- ja uudelleen koulutus

- 1 Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.
- 2 Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.
- 3 Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.
- 4 Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan
 - asuin- ja koulutuspaikan välisiä matkakustannuksia
 - kurssimaksuja sekä kustannuksia sellaisesta opetusmateriaalista, joka kurssiohjelmassa edellytetään hankittavaksi
 - internaattikurssien täysihoitomaksua
- 5 Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

2 §

Yhteinen koulutus

- 1 Sopijapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.
- 2 Yhteistä koulutusta on
 - työsuojeluun liittyvä koulutus

- työsuhdeasioihin liittyvä koulutus, kuten yhteiset työlainsäädäntö-, työehtosopimuskoulutukset sekä koulutus paikallisesta koulutuksesta
 - muu työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteisesti sopima koulutus
- 3 Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.
- 4 Koulutukseen osallistuvalla yhteistoimintaelimen jäsenellä ja sopimusten edellyttämällä työntekijällä edustajalle suoritetaan korvaus kuten 1 §:ssä on määrätty.
- 5 Koulutukseen osallistumisoikeudesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Varsinainen koulutukseen osallistuminen sovitaan ennakkoon työnantajan kanssa.

3 §

Ammatillisten järjestöjen antama koulutus (ay-koulutus)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliitto ry:tä

3.1

Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

- 1 Teollisuusliitto ry:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon.
- Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ao. työntekijälle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.
- 2 Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.
- 3 Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä

sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

- 4 Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut SAK:n ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

3.2

Korvaukset

- 1 Teollisuusliitto ry:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutusryhmä on hyväksynyt ja jonka Teollisuusliitto ry. järjestää omissa opistoissaan tai erityisestä syystä muualla, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.
- 2 Edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta työnantaja on velvollinen maksamaan korvauksen ansionmenetyksestä myös ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 metsäalan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.
- 3 Luottamusmiehille ja ammattiosaston puheenjohtajalle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan Teollisuusliitto ry:n opistoissa järjestettävälle kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta, jos he työskentelevät yrityksessä, jossa on vähintään 100 metsäalan työntekijää, ja puheenjohtajan osalta, jos hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.
- 4 Lisäksi maksetaan 3.2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä kurssista aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten välillä sovittu ateriakorvaus. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.
- 5 Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.
- 6 Kaikkien em. korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö kurssin päätyttyä palaa entiseen työpaikkaansa.

4 § Sosiaaliset edut

Osallistuminen 3 §:ssä tarkoitettuun ay-koulutus-tilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

5 § Ansionmenetys

- 1 Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen tai säännölliseksi katsottavan työaikansa osalta. Ansionmenetyksen laskentaperusteena käytetään metsäalan työehtosopimuksen sairausajan palkan laskennan perusteita ja laskentatapaa.
- 2 Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

6 § Erimielisyyksien käsittely

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

7 §**Voimassaolo ja irtisanominen**

Tämä sopimus liittyy 1.2.2022 voimaan tulevaan metsäalan työehtosopimukseen ja on voimassa 31.1.2024 saakka ja on sen voimassaoloon ja irtisanomiseen nähden soveltuvin osin noudatettava metsäalan työehtosopimuksen 18 §:n määräyksiä.

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Pasi Hakkarainen

Kristel Nybondas

METSÄHALLITUS

Juha S. Niemelä

Riikka Tella

METSÄPALVELUTYÖNANTAJAT

Jukka Koivumäki

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

ДОГОВОР О БАНКЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ОТРАСЛИ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

1 § Назначение

В отрасли лесного хозяйства под банком рабочего времени понимается система взаимного согласования рабочего и свободного времени, в которой рабочее время, заработанные свободные дни или денежные компенсации, преобразованные в свободное время, могут быть накоплены или заимствованы и объединены друг с другом с учетом индивидуальных потребностей работников на долговременной основе. Целью данной системы также является обеспечение круглогодичной занятости и повышение производительности труда и экономической эффективности за счет ориентации работы на наиболее подходящие условия в разное время года. Система банка рабочего времени не предназначена для замены периодической работы, упомянутой в отраслевом коллективном трудовом соглашении, но также может использоваться в связи с ней. Система может быть применена только к местам работы, находящимся в сфере обычного регулирования Отраслевым трудовым соглашением отрасли лесного хозяйства.

2 § Работники, на которых распространяется действие системы

Система банка рабочего времени может быть применена к лицам, состоящим в постоянных трудовых отношениях. Система может применяться к работникам, состоящим в ограниченных определенным сроком трудовых отношениях, если продолжительность трудовых отношений превышает адаптационный период системы. Применение системы банка рабочего времени, присоединение к ней и выход из нее основаны на принципе добровольности применительно к каждому отдельно взятому работнику.

3 § Присоединение к системе и выход из нее

Договор о банке рабочего времени применительно к конкретному предприятию или месту работы согласовывается между доверенным лицом и работодателем в соответствии с принципами настоящего Договора. Договор составляется в письменной форме, и его копия выдается каждому работнику, присоединяющемуся к системе. Работник и работодатель могут договориться между собой о системе банка рабочего времени и ее содержании, и в этом случае такой договор становится частью трудового договора.

Работник оформляет свое присоединение к системе банка рабочего времени и свой выход из нее в письменной форме. Присоединение происходит в дату подписания договора. Выход из системы возможен при соблюдении трехмесячного срока подачи

уведомления. Отказ от присоединения к системе или выхода из нее не требует сообщения причин этих действий.

Если работник, находясь в трудовых отношениях, выходит из системы банка рабочего времени, подлежащие получению им накопления в банке рабочего времени предоставляются прежде всего в форме свободных дней в течение срока увольнения или, по отдельному соглашению, в другое время и, если это невозможно, в денежной форме. Компенсации, связанные с ежегодным отпуском, следует предоставлять в форме свободных дней.

Работодатель не может требовать присоединения к системе при заключении трудового договора или во время течения испытательного срока.

При прекращении трудовых отношений предпринимаются усилия, чтобы предоставить работнику его накопления в банке рабочего времени в форме свободных дней в течение оставшейся части срока увольнения или подачи уведомления, а, если это невозможно, то в денежной форме.

4 § Составляющие накоплений в банке рабочего времени

В соответствии с законодательством и Отраслевым трудовым соглашением отрасли лесного хозяйства, для накопления в банке используются, кроме прочего, следующие составляющие:

- сверхурочные работы и работы в воскресенье и надбавки к ним
- оплачиваемый свободный день, накопленный за счет премиальных вознаграждений
- периодические свободные дни и дополнительные к ним свободные дни
- накопленный свободный день ежегодного отпуска
- ежегодный отпуск и дополнительные дни отпуска применительно к конкретным предприятиям
- дни сокращения рабочего времени

Сотрудник решает, какие составляющие и в каком количестве он переводит в банк. Период уравнивания свободных дней при периодической работе, предусмотренный отраслевым трудовым соглашением, не применяется к той части накопленных при периодической работе свободных дней, которая переводится в банк рабочего времени. Все переводимые составляющие конвертируются в часы, поэтому в банке хранятся только часы. Порядок учета переводов и процедура верификации согласовываются на местном уровне.

5 § Выплата заработной платы за использованные свободные дни

При использовании свободных дней на основе банка рабочего времени заработная плата определяется в соответствии с

заработной платой, действующей на дату использования свободных дней, и выплачивается в соответствии с обычным порядком выплаты заработной платы, установленным на предприятии.

6 § Максимальный размер банка рабочего времени

Максимальный размер банка рабочего времени — это количество часов, эквивалентное заработной плате работника за шесть месяцев.

7 § Использование свободных дней

Отправной точкой в системах банка рабочего времени является наилучшая возможная взаимная согласованность рабочего и свободного времени с функциональными потребностями трудового сообщества и индивидуальными потребностями работника.

Даты использования свободных дней, накопленных в банке рабочего времени, и другие практические мероприятия согласовываются на местном уровне с учетом текущей ситуации с работой и потребностей работника в использовании свободных дней. Если потребности отдельного работника и работодателя относительно использования свободных дней и дат такого использования находятся в противоречии друг с другом, стороны Соглашения рекомендуют применение процедуры согласования разногласий на местном уровне, при которой работник может принять решение о половине от всех дат использования свободных дней, накопленных в банке рабочего времени, а работодатель - о другой половине. Время единовременного периода использования свободных дней, установленное каждой из сторон, не может превышать трех недель, и о нем следует сообщить не позднее, чем за неделю до начала периода использования свободных дней.

8 § Характер свободных дней и соответствие другим основаниям отсутствия на работе

Свободные дни банка рабочего времени приравниваются ко времени нахождения на работе.

Если работник заболевает во время свободного дня, он переходит в отпуск по болезни в соответствии с положениями о «каренсии» при обычном рабочем времени, а оставшаяся часть свободных дней переносится для использования позднее.

Работодатель не может отправить работника в вынужденный отпуск до тех пор, пока не будут использованы все накопленные в банке рабочего времени свободные дни, если иное не согласовано отдельно между работодателем и работником.

9 § Действие и изменение системы

Договор о банке рабочего времени на местном уровне заключается на определенный или неопределенный срок с условием о трехмесячном сроке уведомления.

Изменения в договор могут быть внесены во время его действия с соблюдением переговорной процедуры. Если договор будет изменен, работники, присоединившиеся к нему, имеют право расторгнуть договор при соблюдении срока подачи уведомления о расторжении.

10 § Срок действия договора

Настоящий договор прилагается к вступающему в силу 1.2.2020 Отраслевому трудовому соглашению отрасли лесного хозяйства и действует до 31.1.2022, и в отношении его действия и расторжения должны соблюдаться в применимой для него части положения §18 Отраслевого трудового соглашения отрасли лесного хозяйства.

СОЮЗ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

Паси Хаккарайнен

Кристел Ньюбондас

УПРАВЛЕНИЕ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

Юха С. Ниемеля

Олли Липпонен

РАБОТОДАТЕЛИ ЧАСТНОГО СЕКТОРА ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

Антти Тейваала

Кари Иммонен

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Рику Аалто

Марко Росквист

METSÄALAN PALKKAUKSEN KOULUTUSAINEISTO

Metsäalan palkkauksen koulutusaineisto on saatavissa sähköisessä muodossa sopijapuolilta. Myös metsäpalkkataulukot ovat tilattavissa Excel-pohjaisina sopijaosapuolilta.

YHTEYSTIEDOT

MAASEUDUN TYÖNANTAJALIITTO

Annankatu 31 – 33 C 48, 00100 Helsinki
Puhelin (09) 725 04 500
Sähköposti: info@tyonantajat.fi

METSÄHALLITUS

PL 94 (Ratatie 11), 01301 Vantaa
Puhelin Vaihde 0206 39 4000
Sähköposti: kirjaamo@metsa.fi

РАБОТОДАТЕЛИ ЧАСТНОГО СЕКТОРА ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

Lönrotinkatu 9 D 18, 00120 Helsinki
Электронная почта: имя.фамилия@yt-ry.fi

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Hakaniemenranta 1 A, PL 107, 00531 Helsinki
Телефонный коммутатор 020 774 001
Электронная почта: имя.фамилия@teollisuusliitto.fi