

**ОТРАСЛЕВОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ЛЕСОПИТОМНИКОВОЙ ОТРАСЛИ**

1.3.2022 – 29.2.2024

СТОРОНЫ ОТРАСЛЕВОГО ТРУДОВОГО СОГЛАШЕНИЯ ЛЕСОПИТОМНИКОВОЙ ОТРАСЛИ

РАБОТОДАТЕЛИ ЧАСТНОГО СЕКТОРА ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА (ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ)

Lönnrotinkatu 9 D 18

00120 HELSINKI

www.yt-ry.fi

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ (ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ)

Hakaniemenranta 1,

PL 107, 00531 Helsinki

www.teollisuusliitto.fi

Інструкції із застосування цього колективного договору можуть давати тільки уповноважені представники організацій, які підписали цей договір, членам своїх профспілок.

Передрук і навіть часткове цитування забороняється.

Це неофіційний переклад з фінської українською мовою. Тільки оригінальний текст колективного трудового договору фінською мовою є чинним.

Содержание

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
1 § Область применения.....	7
2 § Обязанность соблюдать трудовой мир.....	7
II ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....	7
3 § Заключение трудового договора	7
4 § Прекращение трудовых отношений.....	8
5 § Вынужденный отпуск.....	10
6 § Деятельность по трудоустройству и оказанию мер поддержки в течение срока увольнения.....	10
III. ПОЛОЖЕНИЯ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ	11
7 § Регулярное (нормированное) рабочее время.....	11
8 § Сокращение рабочего времени.....	12
9 § Перерывы на обед и отдых	13
10 § Нерабочие дни.....	14
11 § Сверхурочная и экстренная работа	14
12 § Нахождение в резерве.....	15
13 § Работа по срочному вызову.....	15
14 § Работа дежурного характера.....	15
IV ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА.....	17
15 § Общие положения.....	17
16 § Сложность работы	17
17 § Трудовая квалификация работника.....	17
18 § Заработная плата.....	18
19 § Оплата сдельной работы	20
20 § Надбавки за работу с веществами для защиты растений и пестицидами	22
21 § Надбавка за посменную, ночную и вечернюю работу	22
22 § Призыв на военную службу и сборы резервистов.....	22
23 § Свободный от работы день в связи с юбилейными и им подобными датами.....	22
24 § Компенсация сверхурочной работы.....	23

25 § Компенсация сверхурочной работы свободным временем (отгул)	24
26 § Выплата заработной платы.....	24
27 § Выплата заработной платы в случае наличия препятствий для выполнения работы... ..	25
28 § Средний почасовой заработок.....	25
V КОМПЕНСАЦИИ И НАДБАВКИ	25
29 § Компенсация за праздники, приходящиеся на будние дни, и заработная плата за День независимости.....	25
30 § Компенсация расходов на проезд при перемещениях внутри лесопитомника	26
VI СОЦИАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	28
31 § Заболевания и несчастные случаи.....	28
32 § Заработная плата сезонного работника за время нахождения в отпуске по болезни..	32
33 § Коллективное страхование жизни.....	32
34 § Ежегодный (очередной оплачиваемый) отпуск.....	32
VII ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА.....	33
35 § Общие положения.....	33
36 § Защитная одежда	34
VIII ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	34
37 § Доверенные лица	34
38 § Толкование Соглашения и урегулирование разногласий	34
39 § Представители сторон Соглашения.....	35
40 § Удержание членского профсоюзного взноса	35
41 § Срок действия Соглашения.....	37

ОТРАСЛЕВОЕ ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ЛЕСОПИТОМНИКОВОЙ ОТРАСЛИ

1.3.2022 – 29.2.2024

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1 § Область применения

Положения Соглашения распространяются на трудовые отношения работников, выполняющих работу в лесопитомниках по трудовым договорам, заключенным с работодателями - членами зарегистрированного объединения «Работодатели частного сектора лесного хозяйства». Также и другие работы, связанные с производственной деятельностью в лесопитомниках, такие как извлечение семян, сбор шишек с стоячих деревьев, выращивание семян и работы по улучшению древостоя рассматриваются как работы в лесопитомниках.

В качестве части настоящего отраслевого трудового соглашения соблюдаются подписанные представителями профсоюзов:

- 1) Договор об обучении
- 2) Договор о доверенных лицах и
- 3) Договор об охране труда.

2 § Обязанность соблюдать трудовой мир

Настоящее отраслевое трудовое соглашение является обязывающим для подписавших его профсоюзов, их местных организаций, а также работодателей и работников, которые являются или являлись членами данных объединений во время действия Соглашения.

Забастовка, бойкот, локаут или соответствующая им иная мера, целью которой является внесение изменений в настоящее соглашение, исполнение требований, противоречащих условиям настоящего соглашения или оказание давления на другую сторону с целью толкования соглашения определенным образом, запрещается в течение срока действия соглашения или во время проведения переговоров.

II ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В случае, когда трудовой договор заключается устно, или данные не внесены в трудовой договор в письменном виде, и трудовые отношения продолжаются как минимум один месяц, работодатель должен изложить в письменном виде работнику существенные условия трудовых отношений в течение двух месяцев с начала трудовых отношений или, если трудовые отношения прекращаются до этого, не позднее, чем при прекращении трудовых отношений.

3 § Заключение трудового договора

Работодатель или назначенный им представитель имеет право принимать на работу и увольнять работника, а также распоряжаться руководством работ.

Трудовой договор заключается в устной или письменной форме либо на определенный срок, для выполнения определенной работы, а также 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.

Стороны рекомендуют заключение трудового договора всегда в письменной форме, например в соответствии с прилагаемым образцом.

При заключении трудового договора может быть согласован испытательный срок максимальной продолжительностью до шести месяцев, в течение которого трудовой договор может быть расторгнут без соблюдения обеими сторонами срока увольнения. В срочных трудовых отношениях продолжительностью менее двенадцати месяцев испытательный срок не может превышать половины срока действия трудового договора.

В случае, если работник работал раньше у того же работодателя не менее двух месяцев и был принят снова для выполнения трудовых обязанностей такого же рода, испытательный срок не применяется.

Испытательный срок всегда согласовывается в письменной форме.

4 § Прекращение трудовых отношений

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.

В трудовых отношениях, предполагаемых как длящиеся неопределенный срок, применяются следующие сроки увольнения:

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

Работодатель не может расторгнуть трудовой договор работника в отсутствие оснований для увольнения, указанных в §§ 1 и 2 раздела 7 Закона о трудовом договоре. Такими основаниями для увольнения также считаются причины, при наличии которых возможно расторжение трудового договора в соответствии с Законом о трудовом договоре.

При прекращении трудового договора в иных случаях, в части оснований и процедур такого прекращения действуют положения Закона о трудовом договоре.

5 § Вынужденный отпуск

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.

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.

Если основанием для вынужденного 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 иным законом, отличным от Закона о трудовом договоре.

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.

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 2.

В случае увольнения или вынужденного отпуска по независящим от работника причинам, следует, по возможности, соблюсти правило, по которому последними увольняют или отправляют в принудительный отпуск имеющих важное значение для деятельности предприятия профессиональных специалистов или работников садоводческой отрасли, потерявших часть своей трудоспособности на работе у того же работодателя. Также, кроме этого, учитывается продолжительность трудового стажа работника, возможность его трудоустройства в свойственной для него трудовой сфере и количество его иждивенцев.

6 § Деятельность по трудоустройству и оказанию мер поддержки в течение срока увольнения

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 трудового стажа 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.

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.

III. ПОЛОЖЕНИЯ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ

7 § Регулярное (нормированное) рабочее время

Регулярное рабочее время составляет не более 8 часов в сутки и 40 часов в неделю.

В тех случаях, когда этого требуют производственные потребности предприятия, регулярное еженедельное рабочее время может быть также организовано таким образом, чтобы оно составляло в среднем 40 часов, при условии, что почасовая система рабочего времени была установлена заранее, по крайней мере, на период, в течение которого еженедельное регулярное рабочее время уравнивается с указанным средним значением.

Максимальное регулярное рабочее время в почасовой системе рабочего времени составляет 9 часов в сутки и 48 часов в неделю. Максимальная продолжительность заранее установленной почасовой системы рабочего времени составляет 6 недель.

При составлении упомянутой выше в пунктах 2 и 3 почасовой системы рабочего времени работодатель заслушивает доверенное лицо работника. Почасовая система рабочего времени должна быть доступна работнику для ознакомления не менее чем за 3 дня до начала периода уравнивания рабочего времени.

Усредненное регулярное рабочее время может быть использовано, по согласованию доверенным лицом на местном уровне, таким образом, чтобы рабочее время в течение

периода до 12 месяцев уравнивалось с предельным суточным и еженедельным рабочим временем, установленным в отраслевом трудовом соглашении.

При использовании усредненного рабочего времени устанавливается почасовая система рабочего времени для периода уравнивания, в которой указывается время, когда работа начинается и заканчивается. Продолжительность смены не должна превышать 10 часов. Продолжительность смены работника теплицы не должна превышать 12 часов.

Рабочая неделя начинается в понедельник в 6.00.

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.

8 § Сокращение рабочего времени

Рабочее время работников лесопитомниковой отрасли 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
не менее	34 рабочих дней	2 выходных дня
не менее	51 рабочих дня	3 выходных дня
не менее	68 рабочих дней	4 выходных дня
не менее	85 рабочих дней	5 выходных дней
не менее	102 рабочих дней	6 выходных дней
не менее	120 рабочих дней	7 выходных дней
не менее	138 рабочих дней	8 выходных дней
не менее	156 рабочих дней	9 выходных дней
не менее	174 рабочих дней	10 выходных дней
не менее	192 рабочих дней	11 выходных дней
не менее	210 рабочих дней	12,5 выходных дней

Рабочее время сокращается в тех формах рабочего времени, в которых регулярное рабочее время составляет 40 часов в неделю.

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 выходные 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 отраслевому трудовому соглашению работодатель обязан платить заработную плату, а также те дни отсутствия, которые связаны с выполнением функций доверенного лица на муниципальном уровне, участием в заседаниях совета или правления Индустриального профсоюза, или участием в коллективных переговорах и в собраниях совместных рабочих групп, назначенных совещательными комиссиями. То же самое применяется, когда работник имеет два или более трудовых договора с одним и тем же работодателем в течение календарного года.

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 15 апреля календарного года, следующего за годом накопления.

За использованный выходной день выплачивается соответствующая средней заработной плате компенсация, являющаяся заработной платой, дающей право на компенсацию за ежегодный отпуск. 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.

Работникам, получающим заработную плату ежемесячно, потеря заработка компенсируется посредством сохранения прежней месячной заработной платы в те месяцы, когда рабочее время сокращено.

Для целей определения продолжительности ежегодного отпуска использованные дни сокращения рабочего времени приравниваются к отработанным рабочими днями.

Если этого потребует временная необходимость, по соглашению между работником и работодателем на местном уровне, сокращение рабочего времени может также осуществляться иным образом, нежели в виде полных рабочих дней.

9 § Перерывы на обед и отдых

В течение рабочего дня продолжительностью шесть и более часов работнику предоставляется обеденный перерыв продолжительностью один час, время которого не входит в рабочее время.

На местном уровне можно договориться о более короткой продолжительности обеденного перерыва, однако он не должен быть короче 30 минут.

Во время обеденного перерыва работник свободен от всех своих рабочих обязанностей и имеет право покинуть рабочее место.

При работе в теплице в режиме взращивания работникам каждые полчаса дается пятиминутный перерыв, во время которого им разрешается выходить на открытый воздух.

В определенное путем согласования на местном уровне время работник имеет право на два 12-минутных перерыва на отдых во время течения его смены.

Если работник остается, по согласованию с ним, на сверхурочную работу, то после окончания регулярного рабочего времени ему предоставляется перерыв на отдых продолжительностью 12 минут, а если работа будет продолжаться, такой же перерыв каждые два часа работы. Перерывы засчитываются в рабочее время. Если сверхурочная работа длится менее 30 минут, перерыв не проводится.

10 § Нерабочие дни

Работнику предоставляется в воскресенье или, если это невозможно, в иное время на неделе еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 35 часов.

Суббота обычно второй выходной день недели. На работе, где ввиду ее характера нужно работать каждый будничным днем, вместо субботы в качестве выходного дня можно предоставить другой будничным днем той же недели. Такой выходной день следует в первую очередь добавлять к еженедельному выходному дню.

Если того потребуют производственные нужды, то возможно договориться о переносе еженедельного отдыха на более поздний срок. О времени проведения неиспользованного еженедельного отдыха следует договориться не позднее, чем до истечения 6 недель после даты его переноса.

На неделе с приходившимся на будни праздничными днями все прочие будние дни являются рабочими днями, за исключением суббот недель после Дня независимости, Нового года, Крещения, Первомай, Вознесения Господня, Первого мая, а также после Рождества и Пасхи. Данные субботы являются выходными днями, если иное не будет продиктовано производственной необходимостью. Заработная плата за работу в эти дни оплачивается с повышением на 50%.

Рождественский сочельник, Страстная суббота и Канун Иванова дня являются выходными днями, если иного не требуют весомая производственная необходимость. Заработная плата за работу в эти дни оплачивается с повышением на 50%.

11 § Сверхурочная и экстренная работа

Работника, с его согласия, можно привлекать к выполнению сверхурочной работы не более, чем на 138 часов в четырехмесячный период, однако, не более, чем на 250 часов в календарный год.

Работодатель и доверенное лицо на месте работы могут договориться о выполнении дополнительных сверхурочных работ. Максимальный объем дополнительных сверхурочных работ составляет 80 часов в календарный год. Однако максимальное

количество часов, упомянутое в первом абзаце и равное 138 часам, не должно быть превышено.

О выполнении работы в качестве сверхурочной работы следует договариваться как можно более ясно, а также с возможностью документального подтверждения.

Сведения о сверхурочной работе желательно сообщать в предшествующий ее выполнению день. Однако о сверхурочной работе следует проинформировать, не позднее, чем до перерыва на отдых в основное рабочее время.

Экстренную работу можно выполнять в соответствии с положениями, указанными в §21 Закона о рабочем времени (605/96).

12 § Нахождение в резерве

Если работник по заключенному в каждом конкретном случае отдельному договору обязан находиться в своем жилище или в непосредственной близости от него, откуда его при необходимости можно вызвать на работу, ему выплачивается за такое нахождение в резерве половина его персональной повременной заработной платы, а нахождение в резерве не включается в рабочее время. В договоре следует указывать продолжительность времени нахождения в резерве. Положения о работах по срочному вызову не применяются к вызову на работу находящегося в резерве работника.

Если на местном уровне достигнута такая договоренность, то использованное для нахождения в резерве время можно заменить на время отдыха в регулярное рабочее время, длительность которого составляет половину времени нахождения в резерве.

13 § Работа по срочному вызову

Работой по срочному вызову считается такая работа, когда работник вынужден вне своего регулярного рабочего времени вернуться обратно на свое рабочее место, до этого покинув его.

За работу по срочному вызову выплачивается дополнительно к основной заработной плате надбавка за срочный вызов, размер которой определяется в зависимости от времени вызова следующим образом:

Если срочный вызов совершен после регулярного рабочего времени или в день отдыха работника, но до 21.00, выплачивается компенсация, равная персональной повременной заработной плате за один час.

Если срочный вызов совершен в период между 21.00 и 6.00, выплачивается компенсация, равная персональной повременной заработной плате за два часа.

14 § Работа дежурного характера

Если, в соответствии с договором, работник носит с собой пейджинговое устройство дежурного вне пределов своего регулярного рабочего времени, между работодателем и

работником отдельно на местном уровне должно быть заключено соглашение о компенсации этого режима дежурства.

IV ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

15 § Общие положения

Заработная плата работников лесопитомниковой отрасли основывается на сложности работы, мастерстве работника в его работе и исполнительской производительности.

Персональная заработная плата работника формируется в основном в соответствии со сложностью выполняемой им работы и личной квалификацией работника.

16 § Сложность работы

Под сложностью работы подразумеваются требования, предъявляемые к исполнителю работы. Разделение сложности работ по группам основывается на описаниях содержания работ.

Работе присваивается та или иная группа сложности на основании четырех факторов сложности: требуемых для выполнения работы навыков, предусмотренной для работы ответственности, вызываемой работой нагрузки и обстоятельств выполнения работы.

Работы могут подразделяться по группам сложности либо по принципу грубого подразделения, либо путем подразделения по группам сложности на основе оценки в баллах. На одном и том же месте работы используется только один метод группировки, а о его выборе, а также о подразделении работ по определенным группам согласовывается на местном уровне.

При подразделении работ по группам сложности на основе оценки в баллах используется прилагаемая система критериев. В соответствии с ней работы распределяются по 3 - 7 группам сложности.

Грубое подразделение работ по группам сложности

- 1) Работа, требующая короткого вводного обучения, но не требующая наличия предыдущего опыта. Ответственность, необходимая для работы, является обычной. Нагрузка на работника от работы незначительна, и работа выполняется в обычных обстоятельствах.
- 2) Работа, требующая обстоятельного вводного обучения или наличия предыдущего опыта. Работа также требует большой ответственности. Также работа 1 уровня, если она явно подвергает работника нагрузке или включает в себя больше сложных обстоятельств, чем обычно.
- 3) Работа, требующая длительного и разностороннего опыта и/или профессиональной подготовки. Работа предполагает особенно большую ответственность или самостоятельность. Также работа 2 уровня, если нагрузка, которую она вызывает, тяжелая, либо работа выполняется в сложных обстоятельствах.

17 § Трудовая квалификация работника

Под квалификацией работника понимается его способность справляться с выполняемой им работой.

Квалификационная аттестация работника систематически проводится на месте работы с учетом целей деятельности предприятия, организации работы и местных условий. Правила квалификационной аттестации работника и методика ее проведения согласовываются на местном уровне.

Для квалификационной аттестации создается система, в основу структуры которой положены три фактора:

- 1) Результативность, посредством которой результат труда работника сравнивается с достигнутыми на работе обычными результатами труда.
- 2) Профессиональная компетентность, под которой понимается способность работника гибко справляться с возникающими на работе ситуациями выбора, связанными со способами и методами труда. При оценке профессиональной компетентности учитываются трудовой опыт работника, его универсальность и способность разрабатывать эффективные методы и приемы работы.
- 3) Внимательность, включающая в себя точное выполнение рабочих задач, хорошее качество работы и соблюдение инструкций по охране труда и технике безопасности.

Квалификационную аттестацию работника проводит работодатель в соответствии с согласованным на местном уровне порядком. Работник имеет право на получение разъяснения аттестационных критериев и других факторов, повлиявших на результат его квалификационной аттестации.

Квалификационная аттестация используется для оценки персонального компонента заработной платы работника. Аттестация проводится сразу же при наличии предпосылок для ее проведения, но не позднее чем через 2 месяца нахождения на работе. В отношении работника, который повторно работает у одного и того же работодателя, аттестация проводится сразу же при наличии предпосылок для ее проведения, но не позднее даты, когда будет накоплено 2 месяца суммарного времени нахождения на работе.

Персональный компонент заработной платы пересматривается, когда работа, преимущественно выполняемая работником, изменяется, или квалификационные факторы требуют такого пересмотра, но не реже одного раза в год.

18 § Заработная плата

Почасовая заработная плата, предусмотренная отраслевым трудовым соглашением применительно к определенным видам работ, начиная с 1.3.2022:

Группа сложности 1	9,70	евро в час
Группа сложности 2	10,33	евро в час
Группа сложности 3	11,00	евро в час

Почасовая заработная плата, предусмотренная отраслевым трудовым соглашением применительно к определенным видам работ, начиная с 1.3.2023:

Группа сложности 1	9,85	евро в час
Группа сложности 2	10,48	евро в час
Группа сложности 3	11,17	евро в час

Если используется метод подразделения работ по группам сложности на основе оценки в баллах, и им допускается создание более трех групп сложности, заработная плата группы наименьшей сложности должна быть по крайней мере в соответствии с группой требований 1, а заработная плата группы наибольшей сложности - по крайней мере в соответствии с группой требований 3.

Персональная повременная оплата

Персональная повременная заработная плата определяется на основании заработной платы работника за определенный вид работ, преимущественно выполняемых работником, и персонального компонента заработной платы. Персональный компонент заработной платы составляет 2-20% от заработной платы, применяемой к определенному виду работ.

В зависимости от трудоспособности и профессиональных навыков нового работника, поступающего на работу в отрасль, повременная заработная плата может быть согласована между работодателем и работником на уровне ниже почасовой заработной платы за определенный вид работ, но не менее, чем на уровне 90% заработной платы за работу определенного вида, преимущественно выполняемую работником в течение максимум одного месяца с начала трудовых отношений.

Заработные платы плотников, кузнецов, сантехников и прочих подобных узкоспециализированных работников согласовываются на местном уровне отдельно.

Заработные платы работников семенных центров и цехов по извлечению семян за выполнение работ, требующих специальных профессиональных навыков, согласовываются на местном уровне отдельно.

Работнику, назначенному работодателем отдельно в качестве наставника, который наряду с выполнением своей собственной работы проводит ознакомление работника с трудовой средой или новыми трудовыми задачами и стажировку работника, за часы, использованные для проведения стажировки и инструктажа, выплачивается отдельная почасовая компенсация в размере 10% от его персональной повременной заработной платы.

Уравнивание месячной заработной платы

Уравненная, выплачиваемая ежемесячно заработная плата одинаковой величины рассчитывается путем умножения почасовой заработной платы работника на 172.

Для определения заработной платы в день при помесечной оплате труда месячная заработная плата распределяется по рабочим дням регулярного рабочего времени за конкретный месяц.

Заработная плата и персональная надбавка работника, который работал в течение предыдущего периода работы у того же самого работодателя, определяются в начале нового трудового периода в соответствии с предыдущим трудовым периодом, если в основаниях их начисления не произошло изменений. Увеличение заработной платы производится путем ее повышения в соответствии с отраслевым трудовым соглашением, если повышение заработной платы вступило в силу после предыдущего трудового периода.

19 § Оплата сдельной работы

Под сдельной заработной платой (заработной платой по результатам работы) понимается заработная плата, определяемая либо на основании заработной платы за работу сдельного характера (прямая сдельная работа), либо заработной платы комплексного характера за работу, частично основанную на повременной, а частично на сдельной форме оплаты труда.

Сдельная заработная плата основана на почасовой заработной плате и результате труда при выполнении определенной работы. При оплате труда по результатам работы заработок работника повышается и становится выше почасовой заработной платы за работу при обычной норме конкретной сдельной работы и увеличивается по мере повышения производительности и эффективности труда пропорционально доле производительности.

При прямой сдельной работе оценивание работы следует производить таким образом, чтобы, когда работник работает в обычном темпе сдельной работы, его заработная плата была на 20% выше, чем ставка заработной платы за работу определенного вида.

Для целей расчета сдельной заработной платы за работу, к которой применяется указанное в §20 повышение в евро, это повышение добавляется к почасовой заработной плате, являющейся основой сдельной заработной платы применительно к определенному виду работ.

Другие способы оплаты труда по результатам работы могут также применяться при выполнении таких работ, при которых это оказывается целесообразным. Оплата труда по результатам работы должна быть согласована до фактического выполнения работы, а основания для расчета заработной платы должны быть предоставлены при необходимости в письменной форме.

Сдельную работу можно выполнять и в виде коллективного подряда. Работодатель выплачивает заработную плату непосредственно членам коллектива в соответствии с основанием распределения, заявленным от имени коллектива.

При работе, выполняемой в механическом или, соответственно, строго определенном темпе, или при работе, выполняемой при повременной оплате труда в сдельном темпе, работнику или, в случае коллективного подряда, всему коллективу выплачивается персональная повременная заработная плата, повышенная на 20%. Критерии работы, классифицируемой как выполняемой в строго определенном темпе, согласовываются на местном уровне до начала выполнения работы. Условия о строго определенном темпе не выполняются, если работник может сам определять темп работы.

По договоренности на местном уровне, в лесопитомниках в дополнение к персональной повременной заработной плате может быть введена надбавка за производительность, основаниями для выплаты которой могут быть объем работы и/или ее качество. Надбавка за производительность может применяться для следующих видов работ, подлежащих измерению или оценке, например: промывка и заполнение ячеек, посев, количество произведенных/упакованных саженцев или другой согласованный на местном уровне объект оценки или измерения, соответствие требованиям о качестве.

Вышеуказанная надбавка за производительность может быть согласована в качестве компенсации надбавки, упомянутой в пункте 5 § 19 настоящего отраслевого трудового соглашения.

20 § Надбавки за работу с веществами для защиты растений и пестицидами

С 1.3.2022 работнику, выполняющему работу по распылению веществ из средств для защиты растений и пестицидов с использованием соответствующей защитной одежды и респираторов, выплачивается надбавка за условия работы в размере 3,16 евро в час. При выполнении вышеупомянутых работ время умывания включается в рабочее время.

21 § Надбавка за посменную, ночную и вечернюю работу

За работу посменно в дополнение к персональной повременной заработной плате выплачивается надбавка в размере, соответствующем повышению заработной платы на 10% за работу во вторую смену и на 20% в третью смену. Работникам, выполняющим ночную работу в период 22.00 - 06.00, выплачивается надбавка в размере, соответствующем повышению повременной заработной платы на 20%.

При сменной работе смены должны регулярно меняться и меняться в течение заранее согласованных временных периодов. Считается, что смены меняются регулярно, когда смена продолжается не более одного часа вместе со следующей сменой, которая прибыла на работу, или когда интервал между сменами составляет не более одного часа.

За работу, которая не является сменной, сверхурочной или экстренной, и которая выполняется с 18:00 до 22:00, выплачивается компенсация, соответствующая надбавке за работу в вечернюю смену.

22 § Призыв на военную службу и сборы резервистов

За время прохождения военных сборов или за первый день участия в мероприятиях по призыву или отбору на военную службу или в прохождении в связи с этим медицинского освидетельствования, работодатель выплачивает призываемому работнику персональную повременную заработную плату.

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

23 § Свободный от работы день в связи с юбилейными и им подобными датами

Работник, трудовые отношения которого продолжаются не менее трех (3) месяцев, имеет право на получение в свои юбилейные даты по случаю достижения им возраста 50 и 60 лет оплачиваемого свободного от работы дня, соответствующего регулярному рабочему

времени, когда годовщина выпадает на его рабочий день или время отдыха при посменной работе.

На таком же основании работник имеет право получить оплачиваемый свободный от работы день в день похорон его близкого родственника, а также в день собственного бракосочетания или регистрации отношений.

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

24 § Компенсация сверхурочной работы

Суточная сверхурочная работа

Под суточной сверхурочной работой подразумевается работа, выполняемая в рабочие сутки сверх регулярного суточного рабочего времени, то есть сверх восьми (8) часов, в соответствии с пунктом 1 §7 настоящего отраслевого трудового соглашения, или сверх регулярного рабочего времени по утвержденному табелю учета рабочих часов в соответствии с пунктами 2 и 5 §7.

За суточную сверхурочную работу, помимо обычной заработной платы, выплачивается заработная плата, повышенная на 50 % за первые 2 часа, и на 100 % за последующие часы.

Недельная сверхурочная работа

Под недельной сверхурочной работой подразумевается работа, которая, без учета выполненной на той же рабочей неделе суточной сверхурочной работы, превышает регулярное еженедельное рабочее время, определенное в соответствии с пунктом 1 §7 настоящего отраслевого трудового соглашения, т.е. 40 часов, или обычное еженедельное рабочее время, определенное в соответствии с пунктами 2 и 5 §7.

За недельную сверхурочную работу выплачивается заработная плата, повышенная на 50 %, за первые восемь часов и на 100 % за последующие часы.

Когда недельное регулярное рабочее время определяется:

по табелю учета смен, указанному в §7, и работодатель прекращает трудовые отношения работника до того, когда рабочее время работника уравнилось бы до 40 часов в неделю, подсчитывается, сколько часов в среднем из рабочего времени в незавершенный период, не считая суточной сверхурочной работы, превышают 40 часов в неделю, и за указанные часы, превышающие рабочее время, выплачивается сумма, соответствующая компенсации недельного сверхурочного времени.

Если иное не предусмотрено настоящим Соглашением, за работу, выполняемую в воскресенье и церковный праздник, дополнительно к заработной плате и возможной

компенсации сверхурочной работы, в соответствии с законом, в виде компенсации работы в воскресенье выплачивается надбавка за каждый час в размере 100 %.

Компенсация за экстренную работу

За экстренную работу, которую выполняют сверх суточного регулярного рабочего времени, выплачивается заработная плата, повышенная на 50 % за первых два часа и на 100 % за последующие часы.

Компенсация за сверхурочную работу при ежемесячной оплате труда

При расчете компенсации за сверхурочную работу при ежемесячной оплате труда работника при расчете базовой заработной платы за сверхурочные часы ежемесячная заработная плата делится на 160.

25 § Компенсация сверхурочной работы свободным временем (отгул)

До начала сверхурочной работы в порядке, предусмотренном Законом о рабочем времени, можно договориться о том, что заработная плата за сверхурочную работу может быть компенсирована соответствующим свободным временем в течение регулярного рабочего времени.

Длительность свободного времени, соответствующего сверхурочной работе, определяется с соблюдением положений предыдущего параграфа о компенсации, выплачиваемой за сверхурочную работу. Отгул следует предоставить и принять в течение 6 месяцев с даты выполнения сверхурочной работы.

26 § Выплата заработной платы

Компенсацию за выполненную в расчетный период заработной платы дополнительную, сверхурочную и экстренную работу следует выплачивать отдельно одновременно с выплатой основной заработной платы. Если оклад включает в себя материальные льготы в форме, отличной от денежной, их следует учесть при расчете сумм повышения заработной платы.

Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц, если не согласовано иное. Заработная плата выплачивается через кредитные учреждения. Возражения относительно денежной суммы, расчета заработной платы или основания оплаты труда должны быть заявлены в отношении полученной суммы сразу же после обнаружения ошибки, но не позднее чем в течение двух недель с момента получения расчетного листа заработной платы.

По окончании трудовых отношений заработная плата должна выплачиваться не позднее, чем в течение восьми офисных рабочих дней после окончания периода начисления заработной платы.

Если по причинам, связанным с работодателем, заработная плата выплачивается работнику позже, чем указано выше, но в течение срока действия трудовых отношений, работодатель выплачивает работнику компенсацию за невыплаченную в период

задержки сумму в размере, рассчитанном на основании годовой процентной ставки, установленной Министерством финансов в соответствии с Законом о процентах.

Если выплата заработной платы при прекращении трудовых отношений задерживается по причинам, связанным с работодателем, работник имеет право на получение заработной платы за время ожидания, равной его среднему дневному заработку за период, не превышающий шести (6) дней.

27 § Выплата заработной платы в случае наличия препятствий для выполнения работы

Если выполнение работы затруднено из-за погодных условий, и у работодателя нет для работника предложений другой работы, можно договориться на местном уровне между работодателем и работником об использовании дней сокращения рабочего времени без соблюдения срока предварительного уведомления или о немедленном отправлении в вынужденный отпуск с соблюдением при этом инструкций и рекомендаций Министерства труда.

Такая же сумма компенсации выплачивается за оставшуюся часть рабочего дня, если работа прерывается по причинам, зависящим от работодателя.

Если с начала трудовых отношений работник был доступен работодателю в начале рабочего дня на месте работы или в другом согласованном месте, не имея возможности приступить к выполнению работы по причинам, связанным с работодателем, в течение всего срока действия препятствующего выполнению работы обстоятельства ему выплачивается заработная плата, которую он заработал бы, будучи на работе, однако, не более, чем за 6 дней.

28 § Средний почасовой заработок

Под средним почасовым заработком понимается средний заработок в час, получаемый за регулярное рабочее время в течение двух предшествующих расчетной дате периодов начисления заработной платы. При расчете среднего почасового заработка учитываются надбавки, выплачиваемые в соответствии с §§ 20 и 21, но не учитывается повышение заработной платы за сверхурочную работу и работу в воскресенье.

Если средний почасовой заработок нельзя рассчитать указанным выше образом из-за кратковременности трудовых отношений, он рассчитывается на основе регулярного рабочего времени в предыдущий и текущий периоды начисления заработной платы.

V КОМПЕНСАЦИИ И НАДБАВКИ

29 § Компенсация за праздники, приходящиеся на будние дни, и заработная плата за День независимости

За праздник, приходящийся на будний день, который в ином случае был бы рабочим днем работника, и работы на этот день приостанавливаются, работнику выплачивается 8-часовая заработная плата в соответствии со средним почасовым заработком.

В настоящем Соглашении такими праздниками, приходящимися на будние дни, считаются Новогодний праздник, Крещение, Страстная пятница, Второй день Пасхи, Первомай, Вознесение Господне, а также первый и второй дни Рождества.

Компенсация за праздники, приходящиеся на будний день, выплачивается работнику, трудовые отношения которого продолжаются непрерывно не менее одного месяца до данного праздника при условии, что в соответствии с коллективным договором работодатель обязан платить заработную плату за предыдущий перед праздником рабочий день и за ближайший рабочий день после праздника. Компенсация за праздник, приходящийся на будний день, выплачивается и в том случае, когда отсутствие на рабочем месте в один из вышеупомянутых дней происходит с согласия работодателя.

Работник, проработавший у работодателя не менее одного месяца в течение предыдущего трудового периода и возвращающийся на работу к тому же работодателю, имеет право на получение компенсации за праздники, приходящиеся на будние дни, с самого начала трудовых отношений, если условия для ее получения иным образом соблюдены.

Работнику, находящемуся на работе в праздник, приходящийся на будний день, выплачивается компенсация за работу в воскресенье и компенсация за праздники, приходящиеся на будние дни, в дополнение к его заработной плате.

Компенсация за праздники, приходящиеся на будние дни, не выплачивается работнику с еженедельной или помесечной оплатой труда и работнику, которому работодатель выплачивает за этот же день заработную плату в связи с отпуском по болезни или по другим основаниям.

Работнику выплачивается за День независимости, если он был бы рабочим днем, заработная плата как за полный рабочий день. Если работа выполняется по дневной, почасовой или сдельной оплате, условием для получения заработной платы является то, что работник работал у работодателя непрерывно не менее шести рабочих дней непосредственно до Дня независимости.

Работнику, работающему в День независимости, заработная плата выплачивается как за работу в воскресенье. Рабочее время, отработанное в День Независимости, не засчитывается в регулярное недельное рабочее время в течение недели, посвященной Дню Независимости, за исключением непрерывной работы в одну или две смены.

30 § Компенсация расходов на проезд при перемещениях внутри лесопитомника

Если работодатель и работник договорились об использовании транспортного средства, находящегося во владении или собственности работника, для перемещений в пределах лесопитомника, работнику возмещаются образовавшиеся от этого расходы в соответствии с решением Налогового управления о возмещении расходов на проезд, действующим на конкретный момент времени.

Компенсация командировочных расходов при работе дежурного характера и по срочному вызову

Когда работник вынужден выезжать на место работы вне пределов регулярного рабочего времени по работе дежурного характера или по срочному вызову, компенсация командировочных расходов выплачивается ему в том же порядке, что и вышеуказанные компенсации.

Компенсации командировочных расходов

Если работник по распоряжению работодателя вынужден работать вне своего основного места работы, понесенные им от этого расходы компенсируются в соответствии с решением Налогового управления о возмещении командировочных расходов, действующим на конкретный момент времени.

VI СОЦИАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

31 § Заболевания и несчастные случаи

ПЕРВАЯ ПОМОЩЬ

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 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

Работодатель выплачивает работнику, который, согласно одобренному работодателем отчету, 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
не менее 3 лет	35 "
не менее 7 лет	44 "
не менее 10 лет	56 "

Если трудовые отношения работника продолжались не менее одной недели, но менее одного месяца, работодатель выплачивает 50% заработной платы во время нахождения в отпуске по болезни, рассчитанной в соответствии с пунктом 5, но не более, чем за те рабочие дни согласно табелю учета рабочих часов, к которым относится день начала нетрудоспособности, и период в течении последующих 9 будних дней. В отношении заработной платы, выплачиваемой за дни «каренсии», должны соблюдаться положения настоящего параграфа.

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, когда:

- нетрудоспособность вызвана несчастным случаем на производстве, или

- трудовые отношения продолжались непрерывно в течение не менее шести месяцев до начала заболевания или нетрудоспособность продолжается не менее шести будних дней

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 42 дня, начиная с первого дня отпуска по беременности.

Работнику, усыновившему ребенка возрастом 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.

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 часть выплаченной за тот же период заработной платы, не превышающую суммы полученной компенсации.

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.

Заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни не выплачивается, если заболевание или травма были вызваны умышленно или причинены преступной деятельностью, легкомысленным образом жизни или иными неосторожными действиями работника.

Заработной платой за время нахождения в отпуске по болезни выполняющему повременную работу работнику компенсируется его персональная повременная заработная плата, а выполняющему сдельную работу работнику - заработная плата, соответствующая его среднему заработку.

Работодатель выплачивает работнику причитающуюся ему полную заработную плату за время нахождения в отпуске по болезни, а затем, на основании доверенности, выданной работником, взыскивает для возврата работодателю, в соответствии с пунктом 3, суммы иных возможных компенсаций.

МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ

Обязательные медицинские осмотры

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 методом расчета.

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

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

Иные медицинские осмотры

Участвующему в осмотрах в рабочее время работнику выплачивается компенсация потери заработка за неиспользованное рабочее время в соответствии с персональной повременной заработной платой 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 в нерабочее время;
- работник заблаговременно или как можно скорее проинформирует работодателя о посещении врача.

Кроме того, работодатель компенсирует беременной работнице потерю заработка, вызванную необходимостью получения справки от врача или поликлиники с целью получения пособия по беременности и родам в соответствии с Законом о медицинском страховании, а также за время проведения родовых медицинских обследований, если только работница не была на приеме вне рабочего времени.

Скрининговые обследования

Работодатель компенсирует потерю заработка из-за участия в проведении маммографии и исследования PAPP-A, если только эти обследования не проводились вне рабочего времени, и они были организованы таким образом, чтобы избежать ненужной потери рабочего времени.

Это касается и обследований, предназначенных для мужчин (предстательной железы и т.п.)

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 в нерабочее время.

Потеря заработка 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 «карантин», предусмотренный условиями оплаты труда,
- когда заболевание вызвано собственной грубой неосторожностью или умышленно.

УХОД ЗА РЕБЕНКОМ В ВОЗРАСТЕ ДО 10 ЛЕТ

В случае неожиданного заболевания ребенка в возрасте младше 10 лет, в соответствии с положениями настоящего отраслевого соглашения о заработной плате за отпуск по болезни, работнику выплачивается компенсация для организации ухода за ребенком, находящемся на его иждивении, или для необходимого ухода за ребенком в течение короткого временного срока отсутствия, но не более чем за три дня. Условием для выплаты компенсации является то, что оба опекуна работают на оплачиваемой работе, и о заболевании ребенка предоставлено соответствующее подтверждение таким же образом, как о заболевании самого работника, а также то, что трудовые отношения работника продолжаются не менее одного месяца.

Изложенное выше применяется также по отношению к усыновившим ребенка родителям, опекуну, проживающему отдельно, а также зарегистрированным партнерам. 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 родителей ребенка. Применительно к ребенку с нарушениями интеллектуального развития вышеуказанное возрастное ограничение составляет 12 лет.

УХОД ЗА ТЯЖЕЛОБОЛЬНЫМ РЕБЕНКОМ ИЛИ РЕБЕНКОМ-ИНВАЛИДОМ

Работник, чей ребенок имеет тяжелое заболевание или травму 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 §23d Закона о медицинском страховании, после предварительного согласования такого отсутствия с работодателем.

32 § Заработная плата сезонного работника за время нахождения в отпуске по болезни

Работник, который работал у работодателя не менее одного месяца в течение предыдущего трудового периода, и который возвращается на работу к тому же работодателю на следующий трудовой период, имеет непосредственное право на полную заработную плату за время нахождения в отпуске по болезни, упомянутую в предыдущем параграфе, за 28 дней.

Право на выплату вышеупомянутой (пункт 2 §32) заработной платы за время нахождения в отпуске по болезни в течение более длительного периода накапливается путем суммарного подсчета общего количества месяцев нахождения работника на работе за периоды его непрерывной работы у одного и того же работодателя. При расчете учитываются отработанные рабочие дни и дни, за которые работник получил компенсацию, равную заработной плате, в качестве которой также считается ежегодный отпуск, использованный в течение действия трудовых отношений.

Заработная плата за время нахождения в отпуске по болезни выплачивается с начала первого дня заболевания, когда работником накоплено не менее 6 месяцев времени нахождения в трудовых отношениях, как указано в предыдущем абзаце.

33 § Коллективное страхование жизни

Работодатель за свой счет осуществляет коллективное страхование жизни работников в порядке, согласованном между центральными организациями рынка труда.

34 § Ежегодный (очередной оплачиваемый) отпуск

Ежегодные отпуска регламентируются положениями Закона о ежегодном отпуске.

При расчете ежегодного отпуска к отпускным дням причисляются все дни, кроме воскресений, церковных праздников, Великой субботы, Первомай, Кануна Иванова дня, Дня независимости и Рождественского сочельника.

Компенсация за ежегодный отпуск, предусмотренная Законом о ежегодном отпуске, составляет в процентах от заработной платы, получаемой работником на основании трудовых отношений работника, или от компенсации, которая считается заработной платой, следующие величины:

- 13,5% для работников, трудовые отношения которых продолжаются менее 1 года.
- 17,5% для работников, трудовые отношения которых продолжаются непрерывно более 1 года.

Состав вышеуказанных компенсаций: 2/3 - заработная плата за ежегодный отпуск, и 1/3 - выплата на возвращение из отпуска.

За период времени, когда, согласно Закону о ежегодном отпуске, отпуск накапливается без того, что за этот же период времени накапливался бы заработок работника, компенсация за ежегодный отпуск рассчитывается в соответствии с тем заработком, который работник получил бы за этот период времени, если бы это время было регулярным рабочим временем.

Продолжительность трудовых отношений, влияющая на определение отпускной процентной ставки работника, 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 имеет право на получение компенсации за ежегодный отпуск, соответствующей одному году трудовых отношений.

Работник, заработная плата которого согласована как исчисляемая за неделю или более продолжительный срок, имеет право получать заработную плату и за ежегодный отпуск.

Работнику, заработная плата которого согласована как исчисляемая за неделю или более продолжительный срок, в качестве платы за возвращение из отпуска выплачивается 50% заработной платы за время отпуска после возвращения на работу по окончании ежегодного отпуска.

В случаях, определенных в трудовом отношении, компенсация за ежегодный отпуск, по согласованию на местном уровне, может также выплачиваться в связи с каждой выплатой заработной платы.

VII ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

35 § Общие положения

Для того, чтобы избежать несчастных случаев на производстве, принимаются все необходимые меры предосторожности.

При использовании станков, оборудования и иных производственных средств следует неукоснительно соблюдать инструкции по технике безопасности. Каждый работник обязан информировать работодателя об обнаруженных недостатках, создающих риск для безопасности труда.

Работодатель организует за свой счет для работника, у которого нет действующей прививки от столбняка, возможность пройти вакцинацию в рабочее время или вне его пределов.

Если вакцинация против столбняка проводится в рабочее время, работнику выплачивается персональная повременная заработная плата за неотработанное рабочее время.

36 § Защитная одежда

Работодатель резервирует для использования работниками лесопитомников необходимые для выполнения работы защитные перчатки, включая внутренние подперчатки, рабочую и защитную одежду и дождевое снаряжение.

Для работников, которые вынуждены выполнять работу на открытом воздухе зимой, работодатель резервирует промежуточный костюм или аналогичный ему костюм для защиты от холода, а также утепленную обувь.

Работодатель приобретает для работника, выполняющего работу на открытом воздухе в холодное время года, персональный термокостюм.

VIII ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

37 § Доверенные лица

По вопросам о доверенных лицах соблюдается Договор о доверенных лицах, заключенный между профсоюзами.

38 § Толкование Соглашения и урегулирование разногласий

Если у работника есть замечания о толковании и применении настоящего Соглашения или других договоров, связанных с ним, он должен незамедлительно сообщить об этом работодателю.

Если в ходе переговоров между работодателем и работником не удастся достичь решения, рассмотрение разногласий переходит для обсуждения между доверенным лицом и работодателем в рамках переговоров.

Если разногласия не удастся разрешить на переговорах местного уровня, вопрос передается на рассмотрение сторон отраслевого трудового соглашения. Для этого на переговорах местного уровня следует составить письменный меморандум, в котором указываются причина разногласий и представленные по ней мнения. Меморандум следует предоставить обеим сторонам коллективных переговоров.

Если разногласия между работодателем и работником возникли по другим причинам, кроме указанных в пункте 1 настоящего параграфа, то до принятия других мер стороны должны стремиться достичь согласия по вопросу путем переговоров между участниками и, если они и в этом случае не придут к единому мнению, спор передается для разрешения сторонами Соглашения.

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

В том случае, когда одна из сторон коллективных переговоров выступает с инициативой о проведении переговоров по упомянутым выше разногласиям, переговоры следует начать и довести до конца без неоправданных задержек.

39 § Представители сторон Соглашения

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

40 § 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 членских взносов в Индустриальный профсоюз и зачисляет их суммы в пределах установленного срока оплаты на указанный Индустриальным профсоюзом банковский счет.

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.

41 § Срок действия Соглашения

Настоящее Соглашение действует с 1 марта 2022 года по 29 февраля 2024 года и далее ежегодно продолжает оставаться в силе на следующий год, если не позднее, чем за два (2) месяца до окончания срока действия Соглашения, оно не будет расторгнуто по инициативе любой из сторон.

После расторжения стороны обязаны без промедления вступить в переговоры по новому соглашению и предлагаемым поправкам.

Во время проведения переговоров о новом отраслевом коллективном трудовом соглашении положения настоящего Соглашения действуют до заключения нового отраслевого коллективного трудового соглашения или до завершения коллективных переговоров иным образом.

Настоящий договор составлен в двух идентичных по содержанию экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Хельсинки, 4 марта 2022 года

РАБОТОДАТЕЛИ ЧАСТНОГО СЕКТОРА ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА (ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ)

Антти Тейваала

Кари Иммонен

ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ (ЗАРЕГИСТРИРОВАННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ)

Рику Аалто

Юрки Виртанен

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan osana taimitarha-alan työehtosopimusta.

2 LUOTTAMUSMIES

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa työntekijöiden taimitarhalle valitsemaa luottamusmiestä. Paikallisesti sopien luottamusmiesten toiminta-alue ja tehtävät on mahdollista järjestellä toisinkin. Jos luottamusmiehen vaali antaa siihen mahdollisuuden, työsuojeluvaltuutettu voi toimia myös luottamusmiehenä.

3 LUOTTAMUSMIEHEN VALINTA

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

Vaalioikeus (äänioikeus) on kaksi viikkoa ennen vaalitapahtumaa taimitarha-alan työehtosopimuksen mukaisissa työsuhteissa olevilla toiminta-alueen työntekijöillä.

Vaalikelpoisia (ehdokaskelpoisia) ovat ensisijaisesti työntekijät, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajaan ja ovat Teollisuusliiton ammattiosaston jäseniä.

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.

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

Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiest tehtävän takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Tällä ei

tarkoiteta muutoksia normaalin vuosityörytmin puitteissa. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

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 vähintään kuuden kuukauden ajan.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettu liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus tämän työehtosopimuksen luottamusmiessopimuksen mukaiseen jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

5 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Luottamusmies voi edustaa kullakin työpaikalla myös vuokrattuna olevaa työntekijää, kun vuokratyöntekijän työsuhteeseen sovelletaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

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 työntekijöiden nimet ja osoitteet
- uusien työntekijöiden palvelukseen tuloaika
- tiedot saavutetusta ansiotasosta aikapalkka- ja urakatöissä. Kuutta työntekijää pienempien työntekijäryhmien ansiotasotietojen luovuttamiseen työnantajalla ei ole velvollisuutta kuin ko. työntekijäin suostumuksella.
- tiedot mahdollisista taimitarhatöihin liittyvistä kokeiluista.

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

Luottamusmiehellä on velvollisuus pitää saamansa tiedot luottamuksellisina.

7 LUOTTAMUSMIESTEHTÄVIEN HOITAMINEN

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle järjestetään tarvittaessa 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 vuodenajoista johtuvat muutokset
- uudet tai muuttuneet sopimusmääräykset tai työmenetelmien muutokset
- mahdolliset muut luottamusmiehen työstä vapautuksen määrään vaikuttavat tekijät.

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

Mikäli luottamusmiehelle on järjestetty vapautusta 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

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää toimiessaan työaikana luottamusmiestehtävissä tai muuten työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä. Luottamusmiestehtäviä ovat myös ne neuvottelut, jotka luottamusmies käy toiminta-alueensa muiden työntekijöiden kanssa. Myös niistä tulee luottamusmiehen sopia etukäteen työnantajan kanssa. Samoin korvataan se ansionmenetykset, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla suorittamaan tarkastukseen. Ansionmenetyksen korvausta

määriteltäessä käytetään perusteena ko. luottamusmiehen kahden edellisen tilikauden keskimääräistä päivä- tai tuntiansiota.

Matkakustannusten korvaus

Työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien hoidon yhteydessä tehdyistä matkoista suoritetaan luottamusmiehelle suoranaiset matkakustannukset.

Muista kustannuskorvauksista sopivat työnantaja ja luottamusmies erikseen.

Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa luottamusmiehille työajan ulkopuolella suoritettavista luottamusmiestehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta 1.3.2022 alkaen **85 euroa** kuukaudessa.

Kustannuskorvaus maksetaan luottamusmiehelle myös:

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

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

Kustannuskorvaus maksetaan vain luottamusmiehelle tai hänen sijaisenaan toimivalle varaluottamusmiehelle.

Luottamusmiehelle suoritetaan ko. korvaus 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 taimitarha-alan koulutussopimuksessa sanottu.

10 ERI MIELISYYKSIEN KÄSITTELY JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS

Neuvottelujärjestyksessä noudatetaan taimitarha-alan työehtosopimuksen määräyksiä.

11 ASIAKIRJOJEN SÄILYTYS JA ATK-VÄLINEET

Luottamusmiehen asiakirjojen säilyttämiseen työnantaja järjestää tarvittaessa tarpeellista tilaa. Luottamusmiesasioissa luottamusmies voi käyttää työaikana työnantajan puhelinta niihin liittyvine ohjelmistoinen (internet) ja toimistovälineitä. Työnantaja varaa luottamusmiehelle henkilökohtaiseen käyttöön atk-laitteet tehtävien hoitamista varten. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

12 VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa noudattaen taimitarha-alan työehtosopimuksen 40 §:n määräyksiä.

Helsingissä 4. päivänä maaliskuuta 2022

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

SOPIMUS TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA

Tämän työsuojeluyhteistoimintasopimuksen tarkoitus on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan avulla noudattaen voimassa olevaa lainsäädäntöä.

1 SOVELTAMISALA

Sopimusta sovelletaan kaikkiin niihin taimitarhatöihin, jotka mainitaan taimitarha-alan työehtosopimuksen 1 §:ssä. Sopimukseen sidottuja ovat Yksityismetsätalouden Työnantajat ry, sekä Teollisuusliitto ry toiselta puolen.

2 TYÖPAIKKAKÄSITE

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

Tämän määritelmän mukaisia työpaikkoja taimitarhatöissä ovat esimerkiksi taimitarhat tai vastaavat.

3 YHTEISTOIMINTAELIMET

Työsuojelun yhteistoimintaelimiä ovat:

- metsäalan työalatoimikunta
- paikallisesti sovittu yhteistoimintaelin tai työsuojelutoimikunta
- työsuojelupäällikkö
- työsuojeluvaltuutetut
- työsuojeluvaramvaltuutetut
- asiantuntijat

4 TYÖTURVALLISUUSKESKUKSEN METSÄALAN TYÖALATOIMIKUNTA

Taimitarha-alan valtakunnallisena yhteistoimintaelimenä toimii Metsäalan työalatoimikunta, jonka kotipaikka on Helsingin kaupunki.

Metsäalan työalatoimikuntaan kuuluu kahdeksan varsinaista jäsentä, joka koostuu työnantajien, työntekijöiden ja toimihenkilöiden nimeämistä jäsenistä sekä varajäsenistä.

Työalatoimikuntaan voidaan ottaa jäseniksi ja asiantuntijoiksi allekirjoittaneiden sopimusosapuolten suostumuksella metsäalaan liittyviä järjestöjä tai vastaavia siten, että em. jäsenten suhteelliset osuudet säilyvät.

Metsäalan työalatoimikunnan tehtävät määräytyvät työjärjestyksen mukaisesti, esimerkiksi:

- metsäalan työsuojelun yleinen kehittäminen ja tehostaminen

- työsuojellisuuden yhteistoiminnan kehittäminen ja tehostaminen
- työsuojellisuuden yhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla
- työsuojelun yhteistoiminnassa olevien henkilöiden ohjaaminen, koulutus ja informointi

4.1 MUUT VALTAKUNNALLISET YHTEISTYÖTOIMIJAT

Yhteydenpito työsuojelussa toimiviin organisaatioihin:

- työsuojeluviranomaiset
- Työturvallisuuskeskus
- Työterveyslaitos
- metsäalan työsuojelun parissa työskentelevät laitokset ja henkilöt
- metsäalan keskusjärjestöt ja kenttäorganisaatiot
- muut kysymykseen tulevat organisaatiot.

5 PAIKALLISET YHTEISTOIMINTAELIMET

Työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelun työpaikassa on työnantajan nimeämä yhteistoiminnasta vastaava työsuojelupäällikkö, työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu sekä tälle valitut kaksi varavaltuutettua ja työsuojeluasiamies.

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus, työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet.

Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta työpaikalle, missä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Työsuojelutoimikunnat ovat joko neljä- (4) tai kuusi (6) jäsenisiä.

Työsuojelutoimikunnan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa, neljännes toimihenkilöitä ja puolet työntekijöitä. Mikäli työpaikalla on toimihenkilöitä enemmän kuin työntekijöitä, puolet edustaa toimihenkilöitä ja neljännes työntekijöitä.

Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä sovitaan kunkin työnantajan osalta erikseen ottaen huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä mitä siitä on työsuojelun valvontalaissa sanottu.

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.

6 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT

Työsuojeluyhteistoiminnassa tulee yhteistoimintamuodosta riippumatta ottaen huomioon työsuojelun työpaikan koko, toiminnan laatu ja muut olosuhteet:

- laatia vuosittain toimintasuunnitelma ottaen huomioon yrityksen työsuojelua koskeva suunnittelu kehittämissesityksineen,
- käsitellä työolosuhteiden tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämissesityksiä,
- käsitellä työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta,
- käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä,
- käsitellä työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia ja seurata sen toimeenpanoa,
- käsitellä työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista,
- käsitellä ja tehdä esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi,
- käsitellä työterveyshuollon toimeenpanoa ja tehdä esityksiä sen kehittämiseksi,
- käsitellä työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla,
- käsitellä muut työsuojelun kannalta tarpeelliset asiat.

7 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tehostaminen työpaikoilla edellyttää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet. Tämä takaa toiminnan oikea aikaisen aloittamisen ja tehokkaan toteutumisen.

Tässä tarkoituksessa työsuojelutoimikunnan tehtävänä on:

- osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan,
- edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista,
- seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja
- tarvittaessa laatia ohjeita työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikön ja valtuutetun tehtävä on osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja yksilöllistä toimenpidesuunnitelmaa laadittaessa sekä osallistua suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

8 TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖ

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan laatu ja laajuus huomioon ottaen riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikölle tulee tehtäviensä hoitamista varten järjestää riittävät toimintaedellytykset.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella:

- perehtyä työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin,
- järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa,
- perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan suunnitelmiin ja olosuhteisiin, seurata niiden kehitystä ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteellisuuden poistamiseksi,
- hankkia tarvittavaa työsuojelutietoa ja materiaalia, tehdä tarvittaessa aloitteita työpaikan sisäisen tarkastustoiminnan järjestämiseksi sekä järjestää tarpeellinen tiedonkulku työntekijöiden, linjaorganisaation ja työterveyshuollon välille.

9 TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työpaikalla, jossa työntekijämäärä on vähintään 10. Työntekijämäärän ollessa 10 - 20 voi työsuojeluvaltuutettu yhdessä työsuojelupäällikön kanssa toimia työpaikan paikallisena yhteistoimintaelimenä tai työsuojelutoimikuntana. Mikäli työpaikka käsittää useita toimipaikkoja, voidaan paikallisesti sopia, että työpaikoille valitaan työsuojeluasiamies.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen takia. Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata hänen edustamiensa työntekijöiden ansiokehitystä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö ao. henkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneeseen työmenetelmien muutoksiin.

10 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTTÖ

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

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

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

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.

Vapautuksen ajankohdasta on sovittava asianomaisen työnjohdon kanssa, ellei vapautus ole välttämätöntä työpaikalla sattuneen poikkeuksellisen tapahtuman, kuten esimerkiksi työtaturman sattumisen vuoksi. Vapautusta annettaessa on otettava huomioon työnjärjestelyyn liittyvät tekijät.

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.

11 ASIAKIRJOJEN SÄILYTYS

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

12 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSUHDETURVA

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei työsuojeluvaltuutetun toimipiirin 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

Jos työsuojeluvaltuutetun työsopimus 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 työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu.

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

13 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.

14 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.

15 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.

16 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ANSIONMENETYS JA MATKAKORVAUKSET

Työsuojeluvaltuutetun palkkaus

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

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvaukset

Työsuojeluvaltuutetun matkakorvauksiin nähden noudatetaan, mitä taimitarha-alan työehtosopimuksen 30 §:ssä on erikseen sovittu.

Mikäli työsuojeluvaltuutettu joutuu työajan ulkopuolella käyttämään matkoihin työmaalle ja takaisin tai työmaalta toiselle yli 3 tuntia päivässä, annetaan hänelle kuukausittain tehtäviensä hoitamista varten lisääntynyttä aikaa, 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 ylläpitokorvauksena **26,94 euroa** yöpymisvuorokaudelta 1.1.2022 – 31.12.2022.

Työsuojelutoiminta ei saa aiheuttaa työsuojeluvaltuutetulle ylimääräisiä kustannuksia. Mainittujen kustannusten korvaamiseksi suoritetaan työsuojeluvaltuutetulle sellaiselta

tarkastusmatkalta, johon ei sisälly yöpymistä ja joka kestää yli 8 tuntia **11,25 €/pv** ajalla 1.1.2022 – 31.12.2022.

Kustannuskorvaus työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle työajan ulkopuolella suoritettavista työsuojelu-tehtävistä aiheutuneista kustannuksista korvausta **60 euroa** kuukaudelta.

17 TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN JÄSENEEN KORVAUKSET JA PALKKIOT

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ansionmenetyksen korvaus

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen sekä sen sihteerin tehtävien hoitamisesta työaikana johtuvan ansion menetyksen.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen palkkio työajan ulkopuolella

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle ja jäsenille maksetaan kokouspalkkiot noudattaen valtion kulloinkin voimassa olevien valtion komiteoiden palkkioperusteita.

Työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan saman suuruinen kokouspalkkio kuin toimikunnan jäsenille.

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.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen matkakorvaus

Jos työsuojelutoimikunnan jäsen toimikunnan kokoukseen osallistumista varten joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan hänelle suoritettaviin korvauksiin nähden soveltuvin osin, mitä sopijapuolten välillä taimitarha-alan työehtosopimuksen 30 §:ssä on määrätty.

18 KOULUTUS

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

19 SÄÄDÖSKOKOELMAT

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

20 VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa noudattaen taimitarha-alan työehtosopimuksen 40 §:n määräyksiä.

Helsingissä 4. päivänä maaliskuuta 2022

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Jyrki Virtanen

TAIMITARHA-ALAN KOULUTUSSOPIMUS

JOHDANTO

Yhteiskunnan kehittyminen, elinkeinorakenteen muuttuminen, työllisyyden ylläpitäminen ja tuottavuuden lisääminen sekä osallistumisjärjestelmien kehittäminen edellyttävät jatkuvaa ja lähes kaikkiin henkilöryhmiin kohdistuvaa koulutustoimintaa. Sopijapuolet kehottavat jäseniään suhtautumaan myönteisesti tällaiseen koulutukseen. Vapaa-ajan lisääntyessä on henkilökunnalla entistä paremmat edellytykset suunnata koulutustaan omien harrastustensa ja monipuolisen ammattitaidon kehittämisen suuntaan. Aikuiskoulutuksella tulee olemaan kasvava merkitys ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Koulutuksella on myös keskeinen merkitys työmarkkinaosapuolten yhteistyön kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi sopijapuolet pitävät tärkeänä yhteisesti edistää annettavaa koulutusta. Samalla sopijapuolet toteavat, että osapuolet myös omassa koulutustoiminnassaan edistävät asiallisten ja luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä.

1 § KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Tämän sopimuksen toimeenpanoa varten sopijapuolet asettavat koulutustyöryhmän, johon kumpikin sopijapuoli nimeää kaksi edustajaa.

Koulutustyöryhmä hyväksyy vuosittain luettelon kurseista, joiden kustannuksiin työnantaja osallistuu. Työryhmä huomioi myös viikkoa lyhyempien kurssien ottamisen korvausten piiriin.

Työryhmä toimii lisäksi sopimuksen voimassa ollessa yhteistyöelimenä sopijapuolten välisissä koulutusasioissa.

2 § AMMATILLINEN JATKO-, TÄYDENNYS- JA UUELLEENKOULUTUS

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan menetys.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

3 § YHTEINEN KOULUTUS

Yhteistoimintaa edistävää koulutusta järjestävät

- sopijaosapuolet yhteisesti
- työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa sovitussa paikassa.

Työsuojeluvaltuutetun, varavaltuutetun tai työsuojelutoimikunnan jäsenen osallistuessa osapuolten yhteisesti sopimaan koulutustilaisuuteen tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan koulutuksen tai kokouksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Työajan ulkopuolella pidettävästä työsuojelutoimikunnan kokouksesta korvataan kokoukseen osallistuvalla toimikunnan jäsenelle suoranaiset kustannukset sekä maksetaan kokouspalkkio komiteasäännösten mukaisesti.

Työsuojelutoimikunnan varajäsenen osallistuessa työsuojelutoimikunnan kokoukseen korvataan hänelle ansionmenetys sekä suoranaiset kustannukset samoin perustein kuin työsuojelutoimikunnan varsinaiselle jäsenelle.

4 § TYÖSUHDEASIOIHIN LIITTYVÄ KOULUTUS

Työntekijän osallistuessa työnantajan tai työnantajan ja työntekijäjärjestön yhdessä järjestämille työsuhteasioita käsitteleville kursseille tai neuvottelupäiville korvataan työntekijälle tästä aiheutuvat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetys.

5 § SUORANAISET KUSTANNUKSET

Tämän sopimuksen 2-4 §:ssä mainituilla suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, halvinta matkustustapaa käyttäen, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja kohtuullista internaattikurssien täysihoidomaksua. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

6 § KOULUTUSTILAISUUKSIIN OSALLISTUMINEN

Osallistumisesta tämän sopimuksen 2-4 §:ssä mainittuihin koulutustilaisuuksiin on sovittava ennakolta työnantajan kanssa.

7 § AMMATILLISTEN JÄRJESTÖJEN ANTAMA KOULUTUS (AY-KOULUTUS)

Ammatillisilla järjestöillä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliitto ry:tä.

Teollisuusliitto ry:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle tai ko. työntekijälle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomisesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme (3) viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi (6) viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava onko kysymyksessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia koulutussopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Milloin työntekijä edellä olevassa järjestyksessä on osallistunut ns. kolmen kuukauden kurssille, ei hänen työsuhteensa kurssin vuoksi katkea.

Työpaikoissa, joissa on vähemmän kuin viisi työntekijää, sovitaan koulutus-kustannusten korvaamisesta erikseen.

Työpaikkaa kohden voi koulutustilaisuuksiin osallistua yksi luottamusmies kalenterivuodessa.

Teollisuusliito ry:n järjestämän tämän pykälän yllä olevissa kappaleissa tarkoitetun koulutuksen osalta, jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt ja jonka Teollisuusliitto ry. järjestää omissa opistoissaan, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaramuutetulle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle korvauksen ansionmenetyksestä. Ko. korvaus maksetaan luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta sekä mainituille työsuojelutehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Edellytyksenä ansionmenetyksen korvaamiselle on lisäksi se, että asianomainen kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtäviin yrityksessä.

Teollisuusliitto ry:n opistossa järjestettävä kolmen kuukauden kurssi on hyväksytty koulutustyöryhmässä työnantajan tuen piiriin, korvataan kurssille osallistuvan luottamusmiehen ansionmenetys yhden kuukauden ajalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 50 alan ympärivuotista työntekijää.

Lisäksi maksetaan kahdessa edellisessä kappaleessa tarkoitetuille työntekijöille kultakin kurssipäivältä aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi sopijaosapuolten välillä sovittu ateriakorvaus, joka tarkistetaan vuosittain. Tätä korvausta ei kuitenkaan makseta pitemmältä ajalta kuin ansionmenetystä suoritetaan.

Kaikkien korvausten suorittamisen edellytyksenä on, että kyseinen henkilö palaa entiseen työpaikkaansa.

Edellä tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

8 § ANSIONMENETYS

Ansionmenetyksellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa sitä ansiota, jonka työntekijä koulutustilaisuuteen osallistuessaan menettää säännöllisen työaikansa osalta.

Ansionmenetyksestä voi työnantaja vähentää sen osan, jonka työntekijä mahdollisesti saa korvauksena koulutusajalta muualta, ei kuitenkaan ko. työntekijän ammattiliitoltaan tai omalta ammattiosastoltaan mahdollisesti saamaa avustusta.

9 § ERIMIELISYYKSIEN KÄSITTELY

Erimielisyyksien käsittelyssä noudatetaan alan työehtosopimuksen mukaista neuvottelumenettelyä.

10 § SOSIAALISET EDUT

Osallistuminen 7 §:ssä tarkoitettuun ammatillisten järjestöjen koulutustilaisuuksiin ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähentämistä.

11 § VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi ja on irtisanottavissa noudattaen taimitarha-alan työehtosopimuksen 40 §:n määräyksiä.

Helsingissä 10. päivänä tammikuuta 2018

YKSITYISMETSÄTALOUDEN TYÖNANTAJAT R.Y.

Antti Teivaala

Kari Immonen

TEOLLISUUSLIITTO R.Y.

Riku Aalto

Marko Rosqvist

OSA-AIKAELÄKELÄISEN TYÖEHDOT

ARKIPYHÄT

Osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus niiltä arkipyhiltä, jotka osuvat tyøjaksolle edellyttäen, että työehtosopimuksen arkipyhäkorvauksen maksamiselle asetetut muut edellytykset täyttyvät. Työ- ja eläkejaksojen sijoittelusta sovitaan kirjallisesti ennen osaaikaeläkkeelle siirtymistä.

TYÖAJAN LYHENNYS

Työajan lyhentämistä koskevia työehtosopimuksen 8 §:n määräyksiä sovelletaan osaaikaeläkkeellä olevaan siinä suhteessa, kun hänen säännöllinen työaikansa on verrattuna kokoaikatyöhön (40) tuntia viikossa.

VUOSILOMA

Jos työaika on vähintään 35 tuntia kuukaudessa, vuosilomaa kertyy vuosilomalain mukaisesti. Lomapalkka ja lomatalouraha maksetaan työehtosopimuksen määräyksen mukaisesti prosenttikorvauksena. Viikko- tai kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkka ja lomatalouraha maksetaan työehtosopimusmääräyksen mukaisesti suhteessa työaikaan.

Jos työaika on lyhyempi kuin 35 tuntia kuukaudessa, maksetaan työntekijälle vuosilomakorvaus työehtosopimuksen mukaisesti prosenttikorvauksena.

TYÖNVAATIVUUSRYHMITTELYOHJE

TYÖN VAATIMA OSAAMINEN

Työn vaatima osaaminen tarkoittaa valmiutta, jota työ edellyttää tekijältään työsuorituksen ja siihen liittyvän harkintavalmiuden osalta. Osaamista arvioidaan työkohtaisesti mm. seuraavien osaamistekijöiden avulla:

Työn edellyttämä tiedon määrä = arvioidaan työn vaatimaa koulutusta, mikä tarkoittaa kaikkea kyseiseen työhön liittyvää koulutusta, kuten ammattikoulua, erilaisia kursseja ja opastustilaisuuksia.

Työn edellyttämä kokemus = arvioidaan kyseiseen työhön valmistavaa työkokemusta.

Työn edellyttämä suunnittelu = arvioidaan oman työn toteuttamisen ja sen jatkon kannalta tarpeellisen suunnittelun tarvetta.

Erilaisten työvälineiden käyttö = arvioidaan työn edellyttämien työvälineiden käytön vaativuutta.

Valintatilanteet = arvioidaan työn kestäessä tapahtuvien valintojen määrää ja valinnan vaikeutta (päätöksenteon vaikeus/toisto).

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Työn edellyttämä valmius saavutetaan lyhyen opastuksen jälkeen	16
2	Työn edellyttämä valmius saavutetaan huolellisen opastuksen ja lyhyen kokemusajan jälkeen	48
3	Työn edellyttämä valmius saavutetaan ammatillisen koulutuksen ja/tai pitkän kokemuksen jälkeen	80

TYÖN EDELLYTTÄMÄ VASTUU

Työn edellyttämä vastuu aiheutuu työntekijälle työn laadusta, työtuloksesta ja työturvallisuudesta. Vastuuta arvioidaan työkohtaisesti mm. seuraavien vastuutekijöiden avulla:

Vastuu työn laadun hyvästä tasosta = arvioidaan sitä, millä huolellisuudella ja tarkkuudella työ pitää tehdä, jotta asetetut vaatimukset täyttyisivät (tietojen luotettavuus, tuotteen laatu, laitteiden/koneiden toiminta jne.).

Taloudellinen vastuu = arvioidaan työn sisältämää taloudellista vastuuta ja sen määrää.

Itsenäisyys = arvioidaan työn itsenäisyydestä johtuvaa vastuuta työn edistymisestä, laadusta, asiakaspalvelusta jne.

Työturvallisuusvastuu = arvioidaan työntekijälle/ympäristölle työstä aiheutuvan riskin/vaaran huomioon ottamista.

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Työ sisältää vastuutekijöitä vähäisessä määrin	10
2	Työ sisältää vastuutekijöitä tavanomaisen määrän	30
3	Työ sisältää vastuutekijöitä suuressa määrin	50

TYÖN AIHEUTTAMA KUORMITUS

Työstä aiheutuva kuormitus johtuu työn fyysisestä ja psyykkisestä rasittavuudesta. Kuormitusta arvioidaan työkohtaisesti mm. seuraavien kuormitustekijöiden avulla:

Työn henkinen rasitus = arvioidaan tarkkaavaisuuden, yksitoikkoisuuden, kone- ja muun sidonnaisuuden kannalta.

Työn fyysinen rasitus = arvioidaan tuki- ja liikuntaelimestölle kohdistuvaa fyysistä kuormitusta, jonka työn suorittaminen työntekijälle aiheuttaa.

Hankalat työasennot = arvioidaan työstä johtuvaa ponnistelua tavanomaista hankalammissa työasennoissa.

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Kuormitus on vähäistä	8
2	Työ on kuormitukseltaan normaalia	24
3	Työ on kuormitukseltaan raskasta	40

TYÖKOHTAISET OLOSUHTEET

Työolosuhteiden aiheuttama haitta vaikeuttaa työn tuloksen saavuttamista. Työolosuhteita arvioitaessa otetaan huomioon ne olosuhteet, joissa kyseinen työ tehdään. Arviointi tehdään mm. seuraavien häirtatekijöiden avulla:

Kastuminen = arvioidaan työskentelyolosuhteista aiheutuvan kastumisen määrää ja toistumista.

Lämpötila = arvioidaan tavanomaisesta poikkeavan lämpötilan määrää ja kestoa.

Likaisuus = arvioidaan työskentelyolosuhteista aiheutuvaa tavanomaisesta poikkeavaa likaisuuden määrää.

Suojainten käytöstä aiheutuva haitta = arvioidaan haitta, mikä työskentelylle aiheutuu, kun työssä tarvitaan työturvallisuusmääräysten mukaisia suojaimia (esim. pölysuojaimet, suojakäsineet).

Taso	Kuvaus	Pisteet
1	Työssä ei esiinny mainittavia olosuhdehaittoja	6
2	Työssä esiintyy olosuhdehaittoja, mitkä aiheuttavat selvästi haittaa työskentelylle	18
3	Työssä esiintyy olosuhdehaittoja, mitkä aiheuttavat suurta haittaa työskentelylle	30

TYÖSOPIMUS

Työnantaja

Työntekijä

henkilötunnus _____ - _____

ovat tehneet seuraavan taimitarhatyötä koskevan työsopimuksen:

1. Työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

2. Työsopimus on voimassa

- toistaiseksi (= jatkuva työsuhde)
- määräajan _____ saakka
(päivämäärä)
- kunnes seuraava työ tai työkausi päättyy

3. Työntekijä aloittaa työn _____ kuun _____ päivänä 20_____.

4. Työsuhde on

kokoaikainen

osa-aikainen

Keskimääräinen viikkotyöaika on _____ tuntia.

5. Työntekijä suostuu tekemään sunnuntai-, yli- ja lisätyötä laissa säädetyin edellytyksin, jolloin työntekijälle suoritetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus. Ylityön tekeminen edellyttää molempien osapuolten kulloinkin erikseen antamaa suostumusta.

6. Palkkauksessa ja muissa työehdoissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa taimitarha-alan työehtosopimusta liitteineen.

7. Vuosilomaan tai vuosilomakorvaukseen nähden noudatetaan mitä siitä on laissa sekä taimitarha-alan työehtosopimuksessa sanottu.

8. Työntekijä on velvollinen työehtosopimuksen mukaisesti antamaan työnantajalle tämän tarpeelliseksi katsomia tietoja työtuloksista ja työhön käytetystä ajasta tai muista työhön välittömästi liittyvistä seikoista.

9. Työntekijä sitoutuu noudattamaan työsuojelusta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

10. Lisäehtoja:

11. Tätä sopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

_____, _____ kuun _____ päivänä 20 _____

työnantajan allekirjoitus

työntekijän allekirjoitus

Sopimus on irtisanottu

_____, _____ kuun _____ päivänä 20 _____

työnantaja

työntekijä