

Auditointilomake urakanantajille -ohjeliite

Liite on tehty opastamaan auditointilomakkeen käyttäjää tarkastuksessa ja hakemaan lisätietoa velvoitteiden perusteista. Tarkastuslomake koskee erityisesti PEFC FI 1002:2022-vaatimuksia nro 6.7 *Työnantajavelvoitteita noudatetaan ja 7.2 Työntekijöiden osaaminen varmistetaan*.

Auditointilomake on tarkoitettu urakanantajille, jotka haluavat varmistaa, että heidän alihankkijansa noudattavat työnantajavelvoitteita ja ulkomaalaisen työvoiman käyttöä koskevaa lainsäädäntöä. Auditointilomaketta voivat hyödyntää myös työnantajina toimivat yritykset varmistaakseen, että keskeiset työnantajavelvoitteet täyttyvät heidän omassa toiminnassaan. Työnantajien on hyvä huomioida, että lomake ei ole kaiken kattava, joten työnantajavelvoitteiden noudattamisesta on varmistuttava myös muulla tavoin. Työnantajavelvoitteiden tunnistaminen ja noudattaminen ovat työnantajan vastuulla.

Tarkastuslomake on tehty työnantaja-työntekijä-suhteisiin, koska metsäalan työt ovat järjestetty pääsääntöisesti niin, että ne täyttävät työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit. Työsuhteen tunnusmerkkeihin voi tutustua esimerkiksi Työsuojeluhallinnon [verkkosivuilla](https://www.verkkosivuilla.fi). Työsuhteen tunnusmerkkeihin on syytä kiinnittää huomiota erityisesti kevytyrittäjien kohdalla. Mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, on kyseessä lain mukaan työsuhde riippumatta siitä, millä nimikkeellä työn suorittaja toimii.

Urakan tilaajan tulee varmistaa, että se noudattaa toiminnassaan metsäpalveluiden hankintaa koskevaa vaatimusta 6.4. Ennen urakointisopimuksen solmimista alihankkijasta tulee tehdä tilaajavastuulain mukainen tarkastus, jonka dokumentit arkistoidaan. Urakanantajat voivat hyödyntää urakanantajille tarkoitettua [tarkastuslistaa](#) varmistamaan, että tilaajaa koskevat velvoitteet täyttyvät. Urakointisopimuksen voimassaoloaikana tilaaja voi hyödyntää auditointilomaketta varmistaakseen, että alihankkija toimii, kuten on sopimuksen solmimishetkellä vakuuttanut toimivansa.

Tarkastusoikeus:

Jotta urakan tilaaja voi toteuttaa tarkastuksen alihankintayritykseensä, on mahdollisuus tarkastukseen oltava kirjattuna voimassa olevaan urakointisopimukseen.

Ohjeita tarkastuslomaketta käyttäville:

Tarkastusta tehtäessä kaikkia henkilötietoja on käsiteltävä luottamuksellisesti ja huomioitava mm. GDPR-vaatimukset. Henkilötietoja ovat sellaiset tiedot, joiden perusteella henkilö voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti esimerkiksi yhdistämällä yksittäinen tieto johonkin toiseen tietoon, joka mahdollistaa tunnistamisen. Henkilö voidaan tunnistaa esimerkiksi nimen, henkilötunnuksen tai jonkin hänelle tunnusomaisen tekijän perusteella. Esimerkiksi työntekijän palkkatietoja (palkkalaskelma) ja työsopimuksen sisältöä ei voi esittää kolmannelle osapuolelle ilman työntekijän lupaa. Tarkasteltaessa toimintaa on huomioitava, ettei ketään työntekijää voida yksilöidä tiedoista, joten esimerkiksi keskimääräisiä palkkatietoja tarkastellessa työnantajalla on oltava vähintään 5 työntekijää. Ulkomaisen työntekijän työnteko-oikeuksien tarkastusdokumenteissa henkilötiedot ovat näkyvillä, mutta ne on säilytettävä siten, ettei ulkopuolinen taho saa niitä käsiinsä. Mitään henkilötietoja ei pidä kuvata tai kirjata näille tarkastuslomakkeille.

Perusteita ja lisätietoja auditointilomakkeelle:

PEFC-sertifikaatti velvoittaa toiminnan vastuullisuutta ja lainsäädännön noudattamista. Työnantajaa koskevat velvoitteet on kirjattu PEFC-standardiin erityisesti vaatimuskohtien 6.7 ja 7.2 alle.

6.6 Huolehditaan turvallisen ja laadukkaan työnteon edellytyksistä

6.6.1 Työn toteuttajille ja työntekijöille luodaan edellytykset turvalliseen ja laadukkaaseen työnte-
koon sekä työhyvinvointia ja yhdenvertaisuutta edistävään työympäristöön.

6.7 Työnantajavelvoitteita noudatetaan.

6.7.1 Työn- ja urakanantajat noudattavat työ- ja sosiaalilainsäädäntöä, työehtosopimuksia sekä ul-
komaalaisen työvoiman käyttöä koskevaa lainsäädäntöä. Työn- ja urakanantajat antavat työ-
paikkojen henkilöstön edustajalle tilaajavastuulain edellyttämät tiedot.

7.2 Työntekijöiden osaaminen varmistetaan.

7.2.1 Työntekijöiden riittävä ammatillinen osaaminen varmistetaan.

Auditointilomakkeen sisältö

TYÖSOPIMUS

Mitä laki ja sertifiointi vaativat ja millaista näyttöä työ sopimukseen liittyen tulee löytyä?

Työnantajan ja työntekijän välillä tulee olla kirjallinen työ sopimus

- PEFC-sertifiointi vaatii tekemään aina kirjallisen työ sopimuksen (vaatimus 6.7).

Työnteon keskeiset ehdot tulee olla kuvattuna kirjallisesti (sisällytettynä työ sopimukseen)

- Työ sopimuslaki (55/2001) 1. ja 2. luku.
 - 2. Luku, 4 §: Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskei-
sistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Selvitykseen kirjatta-
vat tiedot on määritelty työ sopimuslain 2 luvun 4 §:ssä. (työnteon alkamisajankohta,
määräaikaisen työ sopimuksen päättymisaika ja määräaikaisuuden peruste, koeaika,
noudatettava työehtosopimus,
 - 2. Luku, 7 §: Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella
alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyk-
siä. Työ sopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan
määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopi-
muksen määräystä.
 - 1. Luku, 4§: Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enin-
tään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa
pidennyksineen olla korkeintaan puolet työ sopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää
kuin kuusi kuukautta.
- Metsä-TES, 2 §, Työ sopimuksen solminen ja päättäminen.
- Metsä-TES, 3 §, Säännöllinen työaika enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
Työaika voidaan paikallisesti sopia keskimääräiseksi, jolloin työaika tasoittuu enintään 52
viikon tarkastelujaksolla 40 tunniksi viikossa.
- HUOM! Työaikalakia (872/2019) ei sovelleta työhön, jossa noudatettavasta työajasta sääde-
tään erikseen (yleissitovalla työehtosopimuksella), kuten metsä-, metsänparannus- ja uitto-
työstä tai niihin liittyvät työstä. Tyypillisiä metsätöitä ovat manuaalisesti tehtävät raivaus-
saha- ja moottorisahatyöt sekä metsänviljelytyöt. Sen sijaan maastossa tehtävät koneelliset
metsä- tai metsäparannustyöt ja puutavaran lähikuljetustyöt ovat työaikalain alaisia töitä.

Mitä työ sopimusasiakirjojen tarkastuksessa on huomioitava?

Työ sopimusasiakirjojen tarkastamiseen vaaditaan työntekijän lupa. Tarkastuksessa voidaan pyytää
esittämään työntekijöiden työ sopimukset luvan antaneiden työntekijöiden osalta. Jos lupaa ei ole,
voidaan tarkastuksessa pyytää esittämään työnantajan käyttämää työ sopimus pohja ja tarkastella
sen sisältämiä kirjauksia.

ULKOMAALAINEN TYÖVOIMA

Mitä laki ja sertifiointi vaativat ja millaista näyttöä ulkomaalaislainsäädännön noudattamiseen liittyen tulee löytyä?

Yrityksellä tulee olla kirjallinen luettelo työmaillaan työskentelevistä ulkomaalaisista henkilöistä (omat palkatut ulkomaalaiset työntekijät / alihankkijan käyttämät ulkomaalaiset työntekijät)

- Henkilöstöluettelosta on käytävä ilmi kaikki yrityksen työmailla työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät (nimi, kansalaisuus, työnteko-oikeuden peruste). Luetteloa on säilytettävä kaksi vuotta työ- / urakointisopimuksen päättymisen jälkeen.
- Tarkastuksessa yrityksen edustajaa voi pyytää esittämään henkilöstöluettelon. Luettelon on täsmättävä yrityksen työmailla työskentelevien ulkomaalaisten henkilöiden kanssa. Henkilöstöluettelo ei ole kattava, mikäli tarkastuksessa havaitaan ulkomaalaisia työn suorittajia, joita ei löydy luettelosta.

Yrityksellä tulee olla arkistoituna kopiot ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden todentavista dokumenteista

- Työnantajan on varmistettava, että ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa (kopio passista/virallisesta henkilöllisyystodistuksesta sekä oleskeluluvan kopio kolmansien maiden kansalaisilta). Töiden tilaajan (urakanantajan) on varmistettava, että sopimuskumppanina toimivien alihankintayritysten ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa. Sopimuskumppanilla on velvollisuus ilmoittaa tilaajalle mahdolliset sopimuskauden aikaiset muutokset työntekijöissä.
- Ulkomaalaislaki (301/2004) 82 § 3 mom.
 - Työnantajan on säilytettävä työpaikalla tiedot ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Tiedot on säilytettävä kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä.
 - Työn tilaajan on säilytettävä tiedot käyttämiensä alihankintayritysten ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista kaksi vuotta ulkomaalaisen työntekijän palvelussuhteen päättymisestä.
- Tarkastuksessa yrityksen edustajaa voi pyytää esittämään arkistoidut dokumentit, joista käy ilmi ulkomaalaisten henkilöiden työnteko-oikeudet (kopiot passeista/virallisista henkilöllisyystodistuksista, kolmansien maiden kansalaisten oleskeluluvista).

Ulkomaalaisista työntekijöistä tulee olla tehtynä asianmukaiset ilmoitukset

- Ulkomaalaislaki (301/2004) 82 § 2 mom.
 - Työnantajan, joka palkkaa muun kuin unionin kansalaisen, tulee viivytyksettä toimittaa Maahanmuuttovirastolle tieto palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tiedot Maahanmuuttovirastoon on toimitettava ensisijaisesti sähköistä asiointijärjestelmää käyttäen (Enter Finland), ellei ole mahdollista niin lomakkeella. Enter Finland-palvelusta tai lomakkeesta on suositeltavaa ottaa kuvakaappaus todenteeksi ilmoituksen tekemisestä. (Viranomaisneuvo)
 - Ulkomaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona velvollisuus toimittaa tietoja työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle sovelletaan myös urakan tai aliurakan antajaan ja työn teettäjään.

- EU-kansalaisten tulee hakea itse oleskeluoikeuden rekisteröintiä, jotta voi saada pysyvän osoitteen Suomesta. Rekisteröintiä tulee hakea, kun oleskelu kestää yhtäjaksoisesti yli kolme kuukautta. Rekisteröityvä henkilö saa rekisteröinnistä todistuksen maahanmuuttovirastolta. Rekisteröinti on työntekijän vastuulla, mutta työnantajan on hyvä olla perillä velvoitteesta, jotta hän osaa ohjeistaa työntekijää tekemään rekisteröinnin.
- Tarkastuksessa yrityksen edustajalta voi pyytää kuvakaappausta Maahanmuuttovirastolle tehdystä työntekijäilmoituksesta, mikäli ilmoituksen tekijä on tällaisen ottanut (AVI:n suosittelema toimintamalli työnantajille). Ilmoitus näkyy myös 30 päivää Enter Finlandissa. Mikäli kuvakaappausta ei ole ja ilmoituksen tekemisestä on kulunut yli 30 päivää, näyttö perustuu haastatteluun.
- Luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle tehdyistä ilmoituksista saadaan tietoa haastattelemalla yrityksen edustajaa. Yrityksellä saattaa myös olla kopio kirjallisesti tehdystä ilmoituksesta, joka voi toimia näyttönä.
- EU-kansalaisten ilmoitusten kohdalla työnantajalta voi kysyä, onko hän tiedottanut työntekijää ilmoitusvelvollisuudesta, kun Suomessa oleskelu on kestänyt yhtäjaksoisesti yli 3 kuukautta. Ilmoituksen tekeminen on työntekijän vastuulla, eikä työnantajalla ole tästä dokumentteja näytöksi.

Ulkomaalaista työntekijää tulee olla tiedotettu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työntekijänä Suomessa

- Työnteon alkaessa työnantajan taikka tilaajan on varmistettava, että hänen sopimuskumppaninaan olevaa ulkomaalaista työn toteuttajaa taikka työntekijää on informoitu hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työn tekijänä Suomessa. Vaatimus voidaan täyttää antamalla/esittelemällä työn tekijälle esimerkiksi ”Suomeen työhön” -opas, joka löytyy osoitteesta www.te-palvelut.fi tai esimerkiksi Hermes -sovelluksen avulla.
- Tarkastuksessa yrityksen edustajaa voi pyytää kertomaan, miten tiedottaminen on toteutettu. Yrityksellä voi olla hallussaan esimerkiksi opasmateriaalia, jota hän on jakanut ulkomaalaisille työntekijöille. Työntekijöitä haastattelemalla voi selvittää, ovatko he saaneet tietoa oikeuksistaan esimerkiksi Hermes-sovelluksen kautta.

Ulkomaalaisen työntekijän tulee olla saanut perehdytys ja työohjeet ymmärtämällään kielellä

- Tarkastuksessa yrityksen edustajaa voi pyytää kertomaan, miten perehdytys on toteutettu, ja miten mahdolliset kielimuurit on selätetty. Työntekijöiltä tulisi löytyä kirjalliset yleisohjeet työhönsä liittyen sellaisella kielellä, jota he riittävän hyvin ymmärtävät. Yrittäjän edustajaa voi pyytää esittämään työntekijöille annettuja työ- ja perehdytysohjeita. Työntekijöitä haastattelemalla voidaan saada tietoa siitä, kokevatko he ymmärtävänsä ohjeet riittävän hyvin ja löytyykö heiltä työntekoa ja työmaata koskevat kirjalliset ohjeet. Mikäli työmaalla havaitaan puutteita työturvallisuuteen tai työnjälkeen liittyen, olisi hyvä selvittää tarkemmin, ovatko työntekijät saaneet ja ymmärtäneet ohjeet.

Työntekijällä tulee olla tarvittaessa käytettävissään yhteistä kieltä puhuva ja ymmärtävä tulkkaustaitoinen henkilö työhön liittyvissä asioissa

- Tarkastuksessa työnantajaa voi pyytää kertomaan, miten tulkkaus on järjestetty. Työntekijöitä haastattelemalla voidaan saada tietoa siitä, kuka heille toimii tulkkina työhön liittyvissä asioissa.

Kaikkia työntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti

- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) 8 §, 10 §
 - Syrjinnän kieltö. Työnantajan on noudatettava syrjinnän kieltöä palvelussuhteen ehtoja määrittellessään ja maksaessaan palkkaa. Työnantaja ei saa kansalaisuuden tai

alkuperän perusteella kohdella työntekijää epäsuotuisammin kuin muita kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

- Tilannetta voi arvioida tarkastuksen aikana tehtyjen havaintojen pohjalta. Mikäli vaikuttaa siltä, että yrityksen suomalaiset ja ulkomaalaiset työntekijät työskentelevät eri ehdoin esimerkiksi niin, että suomalaiset työntekijät ovat työsuhteessa ja ulkomaalaiset toimivat kevytyrittäjinä, tulisi perusteluja toimintatavoille lähteä selvittämään tarkemmin. Huomiota kannattaa kiinnittää erityisesti palkkausperusteisiin ja palkanmaksuun liittyviin seikkoihin. Mikäli mieleen herää epäily, ettei suomalainen työntekijä suostuisi työskentelemään vastaavilla ehdoilla, hälytyskellojen tulee soida. Mikäli epäilee syrjintää, tilanteen tarkemmassa selvittämisessä voi pyytää neuvoa AVI:lta.

Ulkomailta Suomeen lähetetyt työntekijät – lähettäjän ja tilaajan vastuut

- Työntekijöiden lähettämisestä on kyse silloin, kun ulkomainen työnantaja lähettää työntekijän Suomeen työhön. Lähetetyn työntekijän tulee työskennellä tavallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja lähettämisen on tapahduttava vain rajoitetuksi ajaksi. Työntekijöitä voidaan lähettää alihankintana, vuokratyönä tai yritysryhmän sisäisenä siirtona. Esimerkiksi virolaisen työntekijän työsopimus on tehty Viroon, mutta hän tulee Suomeen metsänhoitotöihin 2 kk ajaksi.
- Laki työntekijöiden lähettämisestä (447/2016)
 - Lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan suomalaista työläinsäädäntöä ja työehtosopimusta Suomessa tehtävässä työssä, vaikka työntekijän varsinainen työnteekopaikka olisi toisessa maassa. Metsurin työssä palkkaus on oltava metsäalan työehtosopimuksen mukainen ja lähetetyllä työntekijällä on Suomessa oikeus kulkemiskorvauksiin, kustannuskorvaukseen yöpymistapauksissa ja kotona käynnin korvaukseen. Lähettävän ulkomaisen yrityksen on siis noudatettava palkkauksessa Suomessa sovellettavaa TES:iä ja lainsäädäntöä, eikä lähtömaan vastaavia.
 - Lähetetyn työntekijän työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto Suomessa.
 - Tilaajan on annettava lähettävälle yritykselle tieto, että tämän on tehtävä ilmoitus lähettämisestä Suomen työsuojeluviranomaiselle ja että lähettävän yrityksen on asetettava edustaja Suomeen. Lisäksi tilaajan on varmistettava, että lähetetyillä työntekijöillä on työnteke-oikeus Suomessa ja että he ovat lähtömaan sosiaaliturvan piirissä (A1 -todistus).
- Tarkastuksessa lähetettyjä työntekijöitä voi pyytää esittämään palkkakuittejaan, mutta niiden esittäminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tietoa palkkauksesta ja TES:in minimiehtojen täyttymisestä voi saada myös haastattelemalla lähetettyjä työntekijöitä.
- Suomalaisen työterveyshuollon järjestämisen voi tarkastaa tilaajavastuudokumenteista, jotka lähetettyä työvoimaa tilannut yritys on ollut velvollinen tekemään lähettävästä yrityksestä.

TYÖSOPIMUSLAIN JA YLEISSITOVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN NOUDATTAMINEN

Mitä laki ja TES vaativat ja millaista näyttöä työajan seurantaan, palkan maksuun ja palkkalaskelman antamiseen liittyen tulee löytyä?

Työnantajan on seurattava työntekijöiden enimmäistyöaika

- Työaikalaki (872/2019) luku 7, Työaikalain 32§: Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin.
- Metsä-TES 3 §, kohta 4: Työntekijä tekee työaikalomituksen työnantajan määrittelemällä tavalla. Toteutunut työaika kirjataan vähintään 1/4 tunnin tarkkuudella.

- Metsä-TES 4 §, kohta 4,5: Toteutunutta työaika on seurattava myös suoritepalkkaisessa työssä.
 - Hakkuutyössä myös työmatka sisältyy aina työaikaan.
 - Kun tehdään aikapalkkaista työtä, voidaan sopia, että työmatkat sisältyvät työaikaan.
 - Suoritepalkkausten perusteista sovittaessa on työntekijän oman moottori- tai raivaushan osuus hinnoittelussa otettava huomioon, mikäli sitä ei korvata erikseen käyttötuntikorvauksena.
 - Työnantajan on säilytettävä työntekijän työaikailmoitukset osana palkkakirjanpitoa ja esitettävä ne pyydettyäessä työsuojeluviranomaiselle. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 4 § ja Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 7 §)
- Metsä-TES 3 §, kohta 3: Keskimääräinen työaika
 - Työaika voidaan paikallisesti sopia keskimääräiseksi siten, että työaika enintään 52 viikon jaksona tasoittuu keskimäärin 40 tunniksi viikossa. Mikäli työaika tasoittumisjaksoa käytettäessä ei jakson aikana tasoitu keskimäärin 40 tunniksi viikossa, maksetaan ylittäviltä tunneilta 50 %:lla korotettu palkka.
 - Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää, kertyy työntekijälle yksi kahdeksan tunnin mittainen lisävapaa tehtyä 40 säännöllisen työajan ylittävää työtuntia kohden.
- Tarkastuksessa työnantajaa voi pyytää kertomaan työaikailmoitusten tekotavasta yrityksessä ja pyytää esittämään työajanseurantaan liittyvää dokumentaatiota.

Työnantajan on maksettava työehtosopimuksen mukainen palkka sekä työhön liittyvät lisät ja korvaukset ja annettava työntekijälle kirjallinen palkkalaskelma

Metsä-TES 6 §: Palkka ja korvaukset maksetaan joka toinen viikko tai sovittaessa kerran kuukaudessa.

Työsopimuslaki (55/2001) 2. luku, 16 §: Työnantajan on annettava työntekijälle palkkalaskelma, josta käy ilmi maksetun palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Siitä on käytävä selville sellaiset tiedot, joiden perusteella työntekijä voi todeta, että palkka on laskettu oikein.

- Metsä-TES 6 §, kohta 6.1: Kulkemiskorvaukset
 - Työntekijän käyttäessä omaa autoa tai muuta hallinnassaan olevaa kulkuneuvoa työmatkoihin, työnantaja maksaa kilometrikorvauksen €/km.
 - Kun päivittäinen työmatka ylittää 54 km, työnantaja maksaa koko matkalta työmatkaan käytetyn ajan korvausta, ellei työmatka sisälly työaikaan.
 - Työntekijän kuljettaessa työnantajan määräyksestä työhön liittyen muita työntekijöitä, korvataan hänelle kuljettamiseen käytetty aika aikapalkkana.
 - Työnantajan järjestämästä asunnosta käsin työskenteleville työntekijöille työnantaja kustantaa kotona käynnin korkeintaan kerran viikossa toteutuneiden matkojen mukaisesti.
 - Jos työntekijä työskentelee niin kaukana vakinaisesta asuinpaikastaan, ettei hänellä ole tilaisuutta yöpyä varsinaisessa asunnossaan, maksetaan hänelle ylläpitokorvaus jokaiselta yöpymisvuorokaudelta.

Mitä asiakirjojen tarkastuksessa on huomioitava?

Työsopimusten ja palkkalaskelmien tarkasteluun vaaditaan työntekijän lupa.

TYÖNTEKIJÄN OSAAMINEN JA TYÖHÖN OPASTUS

Mitä laki ja sertifiointi vaativat ja millaista näyttöä osaamisesta ja perehdytyksestä tulee löytyä?

- Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen

henkilökohtaiset edellytyksensä ovat riittävät suhteessa teetettävään työhön. Työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. PEFC kriteeri 7,2 ja Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §.

- Ammatillisen osaamisen voi saada joko ammatillisen koulutuksen tai työkokemuksen kautta. Näyttöä osaamisen varmistamisesta voi saada haastattelemalla työnantajaa. Osaamista on yleensä riittävässä määrin varmistettu, mikäli työnantaja osaa seikkaperäisesti kuvata, miten työntekijät perehdytetään tehtäviinsä, millaisia tutkintoja hänen työntekijänsä ovat suorittaneet tai miten työnantaja on muuten varmistanut osaamisen (esim. työnteon ja työnjäljen seuraaminen alussa). Näyttönä toimivat myös todistukset työntekijöiden suorittamista pätevyyskoulutuksista. Näyttönä PEFC-vaatimusten tuntemuksesta toimii esimerkiksi hyväksytysti suoritettu PEFC-Sertifieriffi-verkkokurssi tai muu sertifioinnista järjestetty koulutus.

TYÖTERVEYSHUOLTO JA TYÖNTEKIJÄN SAIRASTUMINEN

Mitä laki ja sertifiointi vaativat ja millaista näyttöä työterveyteen liittyen tulee löytyä?

- Työnantajalla on oltava voimassa oleva työterveyshuollon sopimus ja toimintasuunnitelma sekä työpaikkaselvitys. Toimintasuunnitelma ja sen tarkistus on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 8§, 11§; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 26§.
 - Työterveyshuollon kanssa laaditun kirjallisen toimintasuunnitelman tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa.
 - Työterveyshuollon sisältö ja toiminnan suunnittelu perustuvat työpaikkaselvitykseen. Siinä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen sekä kuormitustekijöiden ja voimavarojen merkitystä työntekijöiden terveydelle ja työkyvylle. Samalla arvioidaan myös työpaikan ensiapuvalmiuden tarve. Työpaikkaselvitys tehdään aina työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Osallistujina työpaikalta voivat olla työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut, esihenkilöt ja työntekijät. Työpaikkaselvitys päivitetään 3–5 vuoden välein.
- Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät ilmoitetaan työterveyshuoltoon ja työntekijät ovat käyneet toimintasuunnitelman mukaisissa työhöntulo- ja määräaikaistarkastuksissa.
- Tarkastuksessa työnantajaa voi pyytää esittämään työterveyshuoltosopimuksen, kirjallisen toimintasuunnitelman sekä työpaikkaselvityksen. Näyttönä toimivat voimassa oleva kirjallinen työterveyssopimus, korkeintaan vuosi sitten päivitetty toimintasuunnitelma sekä 3–5 vuoden sisään päivitetty työpaikkaselvitys. Työnantajalta ja työntekijöiltä voi kysyä terveystarkastusten toteutumisesta haastattelun avulla.

TYÖTURVALLISUUSVAATIMUKSET

Mitä laki ja sertifiointi vaativat ja millaista näyttöä työturvallisuuteen liittyen tulee löytyä?

- Työturvallisuuslain velvoitteet ja Metsä-TES, 10 §
 - Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla on työsuojelun toimintaohjelma sekä riskiarvio. Työntekijät ovat perehdytetty työtehtäviin ja työturvallisuuteen. Työturvallisuuslaki

(738/2002) (9§, 10 §, 14§, 16 §, 17 §), Valtioneuvoston asetus puunkorjuutyön turvallisuu-
desta (749/2001).

- Työnantajan on järjestänyt riittävän ensiapuvalmiuden työpaikalle sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työturvallisuuslaki (738/2002 11 §), Työterveyshuoltolaki (1383/2001), PEFC vaatimus 6,6.
- Työnantajan on huolehdittava, että raivaussahoissa on asianmukainen sektorisuoja. Työntekijä ei saa poistaa sektorisuoja eikä muuttaa sen rakennetta. Valtioneuvoston asetus työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008) 4 §, 6 §, Työturvallisuuslaki (738/2002 41 §, 63 §).
- Työmailla käytettävät polttoaineet ja niille käytettävät säiliöt ovat ohjeistuksien mukaiset. Työnantajan on laadittava kaupanimen mukainen kemikaaliluettelo. Työturvallisuuslaki (738/2002) 38 §, Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001) 5 §.
- Työnantaja on antanut työntekijöiden käyttöön asianmukaiset suojavaatteet ja turvavarusteet sekä valvoo niiden käyttöä työmailla. Metsä-TES, 10 §, Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §.
- Tarkastuksessa työnantajaa voi pyytää esittämään kirjalliset dokumentit työn vaarojen selvittämisestä ja arvioimisesta, työsuojelun toimintaohjelmasta sekä kemikaaliluettelostakemikaaliluettelosta. Työturvallisuuteen liittyvistä perehdytyskäytännöistä voi kysyä haastatteleamalla työnantajaa ja työntekijöitä. Työturvallisuusohjeistus tulisi löytyä. Ensiapuvalmiuden ylläpidosta voi pyytää näyttöä EA-kurssien suorittamisesta. Voimassa oleva tutkinto tulee löytyä niiltä työntekijöiltä, joilta sitä edellytetään työterveyden kanssa yhteistyössä laaditussa suunnitelmassa. Työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä voi kysyä haastattelun avulla. Työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi voidaan laskea esimerkiksi tyky-päivät, työnantajan tarjoamat virike- ja liikuntaedut, yhteiset illanvietot jne. Työturvallisuusohjeistusten noudattamista voidaan todentaa havainnoimalla työntekijöiden toimintaa auditoinnin aikana. Työmaavierailuilla tavatuilla työntekijöillä tulee olla käytössään asianmukainen, toimintakuntoinen turvavarustus.