

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

AMMATTILIITTO PRO RY:N

välinen

KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUS

17.1.2022 - 31.12.2023

SISÄLLYSLUETTELO

SOVELTAMISALA	4
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	4
2 § LIITESOPIMUKSET	5
TYÖSUHDE	5
3 § TYÖSUHDE JA TYÖSUHTEESTA JOHTUVAT YLEISET VELVOLLISUUDET	5
PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	7
4 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	7
5 § PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	8
PALKKAUS	10
6 § PALKKA.....	10
7 § OSA-AJAN PALKKA.....	14
8 § SIJAISUUSKORVAUS JA TYÖNOPASTUSLISÄ.....	16
TYÖAIKA	17
9 § YLEISET TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	17
<i>Työaikapankki</i>	19
10 § TYÖVUOROLUETTELO	19
11 § TYÖVUOROLUETTELOON JA TYÖAJAN TASOITTUMISSUUNNITELMAN MUUTTAMINEN	19
12 § TYÖAIKA PÄIVÄ- JA YKSI- JA KAKSIVUOROTYÖSSÄ.....	20
13 § TYÖAIKA KESKEYTYVÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ.....	26
14 § TYÖAIKA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ	27
15 § VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ	30
16 § VAPAAPÄIVÄT	31
17 § ARKIPYHÄVIIKOT	31
18 § SUNNUNTAITYÖ	32
19 § SUURJUHLAPYHÄKORVAUS	33
20 § LEPOAJAT JA VIIKKOLEPOKORVAUS.....	33
21 § LISÄTYÖ	36
22 § YLITYÖ.....	37
23 § PÄIVYSTYSVALMIUS JA PUHELINOHJEET	41
24 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ.....	42

Työehtosopimus

MATKUSTAMINEN JA KOULUTUS	43
25 § MATKAKORVAUKSET	43
26 § KOULUTUS JA KEHITTÄMISTILAISUUDET	48
27 § KOULUTUSTILAISUUKSIEN KORVAUKSET	48
VUOSILOMA	49
28 § VUOSILOMA.....	49
POISSAOLOT.....	52
29 § PALKKA SAIRAUDEN, ÄITIYSVAPAAN TAI ISYYSVAPAAN AIKANA SEKÄ TAPATURMAN JÄLKEEN	52
30 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET.....	55
31 § LYHYT TILAPÄINEN LOMA.....	57
ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	59
32 § SUOJAAATETUS	59
33 § KOKOONTUMISOIKEUS	59
SOPIMUKSEN SITOVUUS JA VOIMASSAOLO	60
34 § SOPIMUKSEN SITOVUUS.....	60
35 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	60
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 17.1.2021 - 31.12.2023.....	62
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ.....	94
KEMIANTEOLLISUUDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS.....	104
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	118
KT-TU IRTISANOMISSUOJA- JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS (PTK).....	126
LIITE 1 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LUKEMINEN TYÖAIKAAN	128
LIITE 2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN TÄSMENNYKSET TYÖNOPASTUSLISÄ, SIJAISUUSKORVAUS JA LUOTTAMUSMIESTEN ANSIONKEHITYS	129
LIITE 3 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU	135
LIITE 4 TYÖHARJOITTELIJOIDEN KÄYTTÄMINEN KEMIANALAN YRITYKSISSÄ TYÖVOIMAN IRTISANOMIS- JA LOMAUTTAMISTILANTEISSA.....	142
LIITE 5 TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI, KOULUTUS JA AJANKÄYTTÖ	144

LIITE 6 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAT, JOISTA VOIDAAN PAIKALLISESTI SOPIA TOISIN	146
LIITE 7 LUOTTAMUSMIESTEN TOIMINTAEDELLYTYSTEN PARANTAMINEN PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI TYÖPAIKALLA.....	149
LIITE 8 TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAISET LUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT	151
LIITE 9 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA.....	157
LIITE 10 LIITTOJEN VÄLINEN TOIMINTAOHJE JÄSENMAKSUJEN PERINTÄÄ KOSKEVISTA MENETTELYTAVOISTA.....	159
LIITE 11 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2022-2023	162
LIITE 12 ETÄ- JA HYBRIDITYÖOHJE.....	164
TOIMIHENKILÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2020-2023 (8 TUNNIN TYÖPÄIVÄ).....	166

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUS

SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat Kemianteollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt.

Sopimuksen soveltamisala on tehtäväkohtainen, minkä vuoksi työsuhteen luonteella, henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä, palkanmaksutavalla eikä palkkausmuodolla ole ratkaisevaa merkitystä sopimuksen soveltamisen kannalta.

Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat mm. tuotantoon, tutkimukseen ja tuotekehitykseen, analyysipalveluihin, laadunvarmistukseen, suunnitteluun, logistiikkaan, talous- ja henkilöstöhallintoon, myyntiin, markkinointiin, tietotekniikkaan, tietojenkäsittelyyn, varastotoimintoihin, kuljetuksiin, vientiin ja tuontiin liittyvät toimihenkilötehtävät.

Sopimuksen soveltamisella ei ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee sitä, että esim. korkeakoulu, ammattikorkeakoulu tai muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin edellyttäen, että toimi sisältönsä perusteella kuuluu sopimuksen soveltamisalaan. Ammattitaito voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta. Toimiminen toimihenkilöiden esimiehenä ei sellaisenaan sulje tehtävää pois sopimuksen piiristä.

Sopimus ei koske henkilöitä, jotka kuuluvat yrityksen johtoon tai jotka edustavat työnantajaa toimihenkilökunnan palkka ja työehtoja määriteltäessä eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavissa olevia henkilöitä. Tällaisia henkilöitä voi olla yrityksen eri organisaatiotasolla. Sopimus ei myöskään koske

henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantunte-
musta omalla erikoisalallaan ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyy-
den puolesta ovat rinnastettavissa edellä mainittuihin sopimuksen ulko-
puolelle jääviin henkilöihin. Edellä tässä kappaleessa tarkoitetuilta henki-
löiltä edellytetään yleensä korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen ta-
soista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Sopimusta ei sovelleta työntekijätehtävissä oleviin henkilöihin.

Henkilöihin, jotka suorittavat työnsä pääasiallisesti provisiotyönä, nouda-
tetaan tämän sopimuksen määräyksiä soveltuvien osin.

Työehtosopimuksen soveltamisalaan liittyvät tulkinnat ratkaistaan osa-
puolia sitovasti liittojen välisessä ratkaisulautakunnassa, jossa on yksi
Ammattiliitto Pro ry:n nimeämä edustaja ja yksi Kemianteollisuus ry:n ni-
meämä edustaja sekä osapuolten valitsema puheenjohtaja. Liitot tiedotta-
vat syntyneistä ratkaisuista jäsenistöään.

2 § Liitesopimukset

Kemianteollisuuden yhteistoimintasopimus (KT - TU)

Irtisanomissuojasopimus allekirjoituspöytäkirjoineen (KT - TU)

TYÖSUHDE

3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet

1. Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä
erottaa toimihenkilö.

2. Järjestäytymisvapaus ja ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättämi- nen

Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja
toisin loukkaamaton.

Työnantaja pidättää, mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen,
tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja
tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön nimeämälle pankkiti-
lille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin sopijapuolten laatimassa toimin-
taohjeessa on ohjeistettu.

3. *Vastuuvakuutus ja ryhmähenkivakuutus*

Työnantaja ottaa esimiesasemassa oleville toimihenkilöille tarkoitetun ns. työnantajan vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön esim. työnjohtajan vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osalta kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikenevakuutuksessa. Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta 126 141,00 €, kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50 456,00 € yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25 228,00 €. Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajien vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

4. *Yleiset velvollisuudet*

Toimihenkilön tulee asemansa edellyttämällä tavalla edistää ja valvoa työnantajan etuja.

Työnantajan tulee luottamuksella suhtautua toimihenkilöön ja mahdollisuuksien mukaan tukea toimihenkilöä myös tämän pyrkiessä kehittämään ammattitaitoaan. Työnantajan tulee tiedottaa toimihenkilölle hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista mahdollisimman aikaisin ja tukea toimihenkilöä hänen toimiessaan työnantajan edustajana. Hänen alaisiaan koskevista ratkaisuista tulee tiedottaa viimeistään samanaikaisesti, kun näistä tiedotetaan alaisille.

Toimihenkilö tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestyssääntöihin.

Uudelle toimihenkilölle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.

Ns. marginaalisääntö

Osapuolet korostavat esimiesasemaan liittyvää vastuuta ja toteavat toimeen sisältyvän johtamisen ja valvonnan lisäävän toimen vaativuutta. Yrityksen palkkapolitiikassa tulee jatkuvasti seurata esimiesten ja alaisten palkkausta, jotta esimiesasemassa olevan toimihenkilön palkkataso ylittää alaisina toimivien palkkojen tason.

Esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden palkkaukseen on kiinnitettävä järjestelmällisesti huomiota ja kiinteästi seurattava yllä mainitun periaatteen toteutumista yrityksen palkkapolitiikassa. On myös tärkeää, että toimihenkilöiden luottamusmies sekä esimieskunta ovat tietoisia yrityksen palkkapolitiikasta ja sen toteuttamisesta.

Marginaalisäännön soveltamisessa yrityksessä on käytettävä vertailukelpoisia ansio- ja palkkatekijöitä esimiehen ja alaisten välillä.

Pöytäkirjamerkintä:

Vertailulla tarkoitetaan esimiehen ja hänen alaisinaan olevien työntekijöiden palkkojen ryhmäkohtaista vertailua.

5. Muutokset työsuhteen ehdoissa

Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudatetaan irtisanomisaikaa. Menettely on siis sama kuin työsuhteen irtisanomistaessa.

Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla edellä mainittu peruste ja noudattaa irtisanomissuojasopimuksen 4 §:n mukaista irtisanomisaikaa.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia siitä, että työsuhteen päättyessä erääntyvät saatavat maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

4 § Neuvottelujärjestys

1. Sopijapuolten tulee asiallisesti neuvotella kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä. Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.
2. Jos tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, jota toimihenkilö ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta paikalliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä liittojen käsiteltäväksi.

3. Jos jostakin muusta kuin edellä tarkoitetusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja toimihenkilöiden välillä, on asiassa ensin pyrittävä sovintoon paikallisilla neuvotteluilla ja jolleivät nämä johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.
4. Sopijapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksestä. Esityksen saatuaan työnantajan on myös ilmoitettava toimihenkilöiden edustajalle ajankohta, milloin neuvottelut aloitetaan.
5. Neuvotteluista on jonkun sopijapuolen niin vaatiessa laadittava pöytäkirja tai erimielisyysmuistio, joka kummankin osapuolen on allekirjoitettava. Asiakirjassa on lyhyesti mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Pöytäkirja tai erimielisyysmuistio on laadittava viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä.
6. Jos edellä 2 kohdassa mainitut neuvottelut eivät johda tulokseen, voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
7. Niin kauan kuin edellä 3 kohdassa mainitusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta, eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.
8. Tähän sopimukseen sidottujen liittojen edustajilla on oikeus osallistua paikalliseen neuvotteluun liittojen niin sovittua. Tällöin edellytetään, että neuvoteltavasta asiasta on jo aikaisemmin paikallisesti neuvoteltu. Ellei tällaisessa neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, menettellään kuten 2, 3 ja 6 kohdissa.

5 § Paikallinen sopiminen

Useissa tämän sopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää tai sopimuksen

on tarkoitettu olevan voimassa yli kaksi viikkoa. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määrääjäksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyvyille ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavot, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakkoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tämän työehtosopimuksen liitteenä on luettelo, johon on lueteltu työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli yritykseen on valittu luottamusmies ja kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovietaan siitä luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia niitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan (edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä).

Pöytäkirjamerkintä 3:

Osapuolet toteavat, että paikallisen sopimisen lisääntyminen lisää ja vahvistaa luottamusmiehen roolia yhteistoiminnan onnistumisessa työpaikoilla.

PALKKAUS

6 § Palkka

Toimihenkilön palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti hänen hoitamansa tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen pätevyyden ja nykyisen työsuhteen yhtäjaksoisen kestoajan perusteella.

Paikallisesti on mahdollista sopia myös muun palkkausjärjestelmän käytöstä. Näin voidaan sopia erityisesti tilanteissa, joissa jotakin muuta järjestelmää sovelletaan yrityksen muuhun tai muihin henkilöstöryhmiin. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi.

Kuukausipalkalla tarkoitetaan tätä sopimusta sovellettaessa toimihenkilön henkilökohtaista kokonaispalkkaa, eli rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisiä maksettavia lisiä. Vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia, suurjuhlapyhäkorvauksia laskettaessa ja muissa vastaavissa palkkahallinnon eri tilanteissa käsitellään toimihenkilön yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella määräytyvää, erillisenä lisänä maksettavaa palvelusvuosilisää kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

Luontoisedun raha-arvona pidetään tätä sopimusta sovellettaessa luontoisedun käypää arvoa. Silloin kun käypää arvoa ei pystytä selvittämään, käytetään sen sijasta verotusarvoa. Verohallitus vahvistaa vuosittain ne perusteet, joiden mukaan luontoisetujen raha-arvo määräytyy verotuksessa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tehtävässä, jossa toimihenkilön työaika ei ole etukäteen määritelty, voidaan palkka sopia maksettavaksi tuntipalkkana. Tuntipalkka muodostetaan jakamalla asianomainen tehtäväkokonaisuuden vaativuuden mukainen vaativuusluokkapalkka mahdollisine henkilökohtaisine lisineen työehtosopimuksen 22 §:n 5 momentin mukaisella, asianomaisessa työssä tavanomaisesti noudatettavan työajan mukaan määräytyvällä tuntijakajalla.

Työnantajalla on oikeus antaa palkkalaskelma sähköisesti tai kirjallisesti. Sähköisen palkkalaskelman on oltava tulostettavissa tiedostomuodossa.

1. Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

TVL-palkat ovat **1.3.2021** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

TVL	euroa / kk
1	1802
2	1942
3	2102
4	2338
5	2617
6	2966
7	3381
8	3851

TVL-palkat ovat **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

TVL	euroa / kk
1	1836
2	1979
3	2142
4	2382
5	2667
6	3022
7	3445
8	3924

2. Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknillisessä tai muussa opistossa. Ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknillisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9.) välisenä aikana tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Harjoittelijan tai kesätyöntekijän palkka saa alittaa kyseessä olevan työn TVL:n mukaisen luokkapalkan 25 %:lla.

Irtisanomista ja lomautusta koskevien sopimusten työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Liitot ovat sopineet yhteisestä "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmasta, joka on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Työehtosopimuksen liitteenä on soveltamisohje työharjoittelijoiden käyttämisestä kemianalan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa.

Pöytäkirjamerkintä 4:

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan luottamusmiehelle uusista toimihenkilötehtäviin tulevista koulutus- ja oppimussopimuksista.

3. Palvelusvuosilisä

Toimihenkilölle maksetaan työsuhteen keston mukaan porrastettua palvelusvuosilisää.

Palvelusvuosilisän suuruus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon palvelusaikaa on kertynyt edellisen kuukauden loppuun mennessä. Palvelusvuosilisä maksetaan toimihenkilölle kuukausittain ja sen suuruus on yhtäjaksoisesta palvelusajasta riippuen seuraava:

Palvelusvuosilisä 1.2.2018

vuotta	euroa/kk
5-9	44
10-14	59
15-19	86
20-24	108
25-	132

Palvelusvuosilisä 1.4.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

vuotta	euroa/kk
5-9	45
10-14	60
15-19	88
20-24	110
25-	135

Maksettaessa palvelusvuosilisää kuukausittaisena korvauksena, käsitellään sitä palkkahallinnon eri tilanteissa, mm. vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia ja niin edelleen laskettaessa kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

Palvelusaika

Palvelusajalla tarkoitetaan nykyisen työsuhteen yhtäjaksoista kestoaikaa. Myöskin nykyiseen työsuhteeseen välittömästi liittyvä työskentelyaika saman yrityksen määräysvallassa olevissa eri yrityksissä lasketaan palvelusvuosia kartuttavaksi ajaksi. Yrityksen omistajavaihdoksen yhteydessä niin sanotusti vanhoina työntekijöinä uuden omistajan palvelukseen siirtyvien palvelusaikaan lasketaan työsuhteen kesto entisen omistajan palveluksessa. Palvelusaikalisää kerryttävät vuosilomalain 7 §:ssä mainitut työssäolopäivien veroiset päivät sekä työajan lyhennysvapaat.

7 § Osa-ajan palkka

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Kuukausipalkan käsite on tässä sama kuin 21 §:ssä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Soveltamisohje

Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin toimihenkilö on ollut poissa työstä, eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa.

Ellei poissaoloa korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja, menettellään seuraavasti:

poissaolopäivä/-tunti

- lasketaan kuukauteen sisältyneet työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset säännölliset työpäivät/-tunnit
- kuukausipalkka jaetaan työpäivien/-tuntien lukumäärällä poissaolopäivän/-tunnin palkka
- poissaolopäivän/-tunnin palkka vähennetään kuukausipalkasta = osa-ajan palkka

Poissaolopäivän tai -tunnin palkka vaihtelee joka kuukausi ao. kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2022

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	20	150,0	160
helmikuu	20	150,0	160
maaliskuu	23	172,5	184
huhtikuu	19	142,5	152
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	21	157,5	168
heinäkuu	21	157,5	168
elokuu	23	172,5	184
syyskuu	22	165,0	176
lokakuu	21	157,5	168
marraskuu	22	165,0	176
joulukuu	21	157,5	168

(sisältää itsenäisyyspäivän)

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2023

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	21	157,5	168
helmikuu	20	150,0	160
maaliskuu	23	172,5	184
huhtikuu	18	135,0	144
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	21	157,5	168
heinäkuu	21	157,5	168
elokuu	23	172,5	184
syyskuu	21	157,5	168
lokakuu	22	165,0	176
marraskuu	22	165,0	176
joulukuu	19	142,5	152

(sisältää itsenäisyyspäivän)

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2024

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	22	165,0	176
helmikuu	21	157,5	168
maaliskuu	20	150,0	160
huhtikuu	21	157,5	168
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	19	142,5	152
heinäkuu	23	172,5	184
elokuu	22	165,0	176
syyskuu	21	157,5	168
lokakuu	23	172,5	184
marraskuu	21	157,5	168
joulukuu	19	142,5	152

(sisältää itsenäisyyspäivän)

Tämän taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymyksessä on osa-ajan palkan laskeminen.

Taulukkoa sovelletaan tarvittaessa myös tämän sopimuksen 9 § 7. kapaleen tarkoittamissa tilanteissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

8 § Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä*Sijaisuuskorvaus*

Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan toimihenkilölle, joka tilapäisesti hoitaa oman toimen ohella sellaisia toisen henkilön tehtäviä, joita ei ole otettu huomioon hänen omassa vaativuusluokituksessa, sijaisuuskorvauksena työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta tulevan palkan lisäksi 14-35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Samoin edellytyksin maksetaan korvausta toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Sijaisuuskorvaukseen liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Työnopastuslisä

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan. Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin, eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.

Työnopastuslisään liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

TYÖAIKA

9 § Yleiset työaikamääräykset

Säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu, että se on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu muusta säännöllisestä työajasta.

Työajan tasoittuminen

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että laaditaan työajan tasoittumissuunnitelma ajanjaksoksi, jona aikana työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa. Tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa.

Tasoittumissuunnitelma on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jona työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on käytössä noudatettavan tasoittumissuunnitelman mukainen työaika. Työsuhteen päättyessä ei tasoittumissuunnitelman mukaan työskennelleen toimihenkilön työaika erikseen tasata.

Keskimääräisiä työaikajärjestelyjä käytettäessä voidaan yksittäisen toimihenkilön työaika seurata sen varmistamiseksi, että tehty työaika ja maksettu palkka vastaavat toisiaan.

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan kuitenkin pidentää paikallisesti sopimalla enintään neljällä tunnilla. Viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärä on tällöin 50 tuntia. Jos työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa, säännöllinen viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

Osa-aikatyö

Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaassa on käsitelty osa-aikatyötä ja työajan vaikutusta ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloeseen.

Jaksotyö

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä. Paikallinen sopimus tulee toimittaa tiedoksi liitoille.

Joustotyöaika

Joustotyöajasta sovittaessa otetaan huomioon, että joustotyön aikana tehty työaika tasataan työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotokohdattaiseen vuotuisen työaikaan. Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa. Joustotyön ajalta ei makseta työaikaan liittyviä korvauksia siltä osin, kun toimihenkilö saa päättää työajan sijoittelusta ja työskentelypaikasta.

Työaikapankki

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 9 §:n (Työajan tasoittuminen) enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaikaa, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

10 § Työvuoroluettelo

Työpaikalla on laadittava työvuoroluettelo, milloin se on työn laatuun nähden mahdollista. Työvuoroluettelosta tulee ilmetä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta, ruokailutauon pituus ja ajankohta sekä viikoittaiset vapaapäivät.

11 § Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen

Työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelmaan tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osa henkilökunnasta, muutoksesta tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa etukäteen.

Työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelmaan tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltä-

vänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osasto- tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.

Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa edellä mainituista ilmoitusajoista.

12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä on kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu, että se on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu muusta säännöllisestä työajasta.
2. Paikallisesti voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopia siirtymisestä 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon. Sopimus on tehtävä edellisen vuoden loppuun mennessä. Sopimus on vuosittain irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla siten, että sopimus loppuu kalenterivuoden päättyessä.

Siirryttäessä 40-tuntiseen työviikkoon toimihenkilön kuukausipalkkaa korotetaan 2,7 %. Toimihenkilön siirtyessä takaisin 37,5-tuntiseen työviikkoon, alennetaan hänen kuukausipalkkaansa 2,6 %.

40-tuntiseen työaikamuotoon siirtymisen jälkeen noudatetaan tämän pykälän 5 kohtaa.

3. Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan ja porrastetun työajan käyttöön ottamiseen. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia. Liukuvan työajan enimmäismäärän seuranta-jaksona voidaan käyttää kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan seurantajaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat porrastetun työajan käyttämistä ja järjestävät yrityskohtaista koulutusta porrastetusta työajasta.

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu alkavat työviikko ja työvuorokausi maanantaina ensimmäisen työvuoron alkaessa. Sunnuntaityövuorokausi päättyy samana ajankohtana.
5. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että toimihenkilöllä on enintään 30 arkipäivän vuosiloma, sekä, että hänen vuosityöaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto ja uudenvuodenpäivä.

Paikallisesti voidaan sopia työajantasaamisvapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Jousto-vapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

A. Työajan tasaaminen/tasaamispäivät

Vapaata ansaitaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17	työpäivää	1	vapaa
"	35	"	2	vapaata
"	53	"	3	"
"	71	"	4	"
"	88	"	5	"
"	105	"	6	"
"	121	"	7	"
"	138	"	8	"
"	155	"	9	"
"	172	"	10	"
"	189	"	11	"
"	205	"	12,5	"

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan lisäksi se aika, jolloin työnantaja maksaa sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika, jos työnantaja maksaa tältä osin palkan. Työpäiviksi rinnastetaan myös työehtosopimuksen 30 §:n (lyhyt tilapäinen loma) tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja

maksaa palkan. Mainittuina aikoina siis vapaat sekä kuluvat että karttuvat. Työpäiviksi rinnastetaan myös tämän sopimuksen tarkoittamat vapaapäivät.

Työajan tasaamisen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 5 mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaapäivät.

Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa annetaan toimihenkilölle viimeistään kertymiskalenterivuoden loppuun mennessä tai toimihenkilön kanssa sovittaessa maksamalla rahakorvaus tai antamalla vapaa muuna sovittavana ajankohtana. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille toimihenkilöille tai työsastolle, noudatetaan tässä sopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työajan tasaamisjärjestelmän muuttamisesta. Henkilökohtaisesti annetusta vapaasta on ilmoitettava viimeistään viikkoa ennen vapaan antamisajankohtaa. Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti toisin sopia.

Vapaiden antamisessa tulee työnantajan pyrkiä ottamaan huomioon toimihenkilön yksilölliset toivomukset vapaiden ajankohdista tuotannon tarpeiden sekä käynti- ja palveluaikojen sallimissa rajoissa.

Toimihenkilökohtaisesti annettavana tasaamispäivänä tehdyiltä työtunneilta maksetaan toimihenkilölle normaalin palkan lisäksi korvaus kuten viikkoylityöstä, mikäli työskentelystä ao. työajan tasaamispäivänä sovitaan toimihenkilön kanssa myöhemmin kuin viikkoa ennen tasaamispäivää.

Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Vapaa voidaan antaa myös muulla tavalla, jos paikallisesti niin sovitaan.

Jos toimihenkilölle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, on työnantaja oikeutettu pidättämään tätä vastaavan palkan lopputilin yhteydessä siten kuin työehtosopimuksen 7 §:ssä on tarkoitettu. Pidätys suoritetaan ainoastaan täysiltä työpäiviltä.

Jos tasaamisvapaita ei ole pidetty työsuhteen päättyessä, niitä ei ole voitu antaa ennen kalenterivuoden päättymistä tai, jos toimihenkilön kanssa on sovittu, ettei niitä pidetä, korvataan pitämättömät vapaat toimihenkilölle yksinkertaisella palkalla.

Ansiotaso

Työaika tasataan ansiotasoa alentamatta.

B. Työajan tasaaminen/keskimääräinen työaika

Työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää myös keskimääräiseksi. Pitkän aikavälin keskiarvo on 36,4 tuntia viikossa. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta. Mainittu keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että työajan tasaaminen (100 tuntia) on otettu huomioon sitä laskettaessa. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaaavat viikkotyöajan näihin määriin kalenterivuoden aikana. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Työaika tasataan antamalla vapaata niin, että työaika enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu em. keskimääriin edellyttäen, että työtä varten on etukäteen laadittu työajan tasaamisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään. Työajan tasaamisjärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esimerkiksi kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Työnantajan on ennen edellä tarkoitettujen työaikajärjestelyjen toimeenpanoa neuvoteltava toimihenkilöiden edustajien kanssa. Neuvotteluissa on otettava huomioon työpaikan toimihenkilötyön luonne, käynti- ja palveluaikojen turvaaminen, muiden henkilöstöryhmien työaikajärjestelyt sekä muut vastaavat seikat. Neuvottelujen jälkeen työnantaja ilmoittaa minkä järjestelmän mukaan sovellettavat menettelytavat määräytyvät.

Esimerkki 1

Kun työskennellään päivä- ja kaksivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu em. vuotuinen työaika seuraavalla tavalla:

- päivä- ja kaksivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 365 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 365 pv./ 7 pv/vk, eli 52,14 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 5 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 47,14 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 36,4 h/vk, eli 1716 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 214 työvuoroa.

Esimerkki 2

Mikäli työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- päivä- ja kaksivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 196 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 196 pv./ 7 pv/vk, eli 28 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 3 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 25 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 36,4 h/vk, eli 910 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 114 työvuoroa.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms., huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

6. Äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tai poikkeuksellisen tuotannollisen tilanteen vuoksi työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuorotyöntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehdessä että työaikaa tasattaessa, pois lukien arkipyhänä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä toimihenkilöllä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Toimihenkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, toimihenkilöllä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Toimihenkilön ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaikaa.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

13 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,9 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräinen viikkotyöaika voi vuosittain vaihdella. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

Esimerkki 1

Kun työskennellään keskeytyvässä kolmivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu vuotuinen työaika seuraavalla tavalla:

- keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 365 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 365 pv./ 7 pv/vk, eli 52,14 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 5 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 47,14 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 35,8 h/vk, eli 1689 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 211 työvuoroa.

Esimerkki 2

Mikäli työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 196 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 196 pv./ 7 pv/vk, eli 28 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 3 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 25 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 35,8 h/vk, eli 895 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 112 työvuoroa.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tai muu sellainen, huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasaamisjärjestelmä enintään kalenterivuoden pituiseksi ajanjaksoksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasaaminen toteutetaan kuukausipalkkaa vähentämättä.

Työajan tasaamisjärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyötä tekevien toimihenkilöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Ylityökorvausten laskennassa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 155.

14 § Työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa.

Edellä 1. kohdassa tarkoitettussa työssä työajan tulee vuosilomaa lukuun ottamatta enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 34,6 tuntiin viikossa. Siten niiden toimihenkilöiden vuotuinen työaika, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan ja jotka tämän lomansa pitävät kalenterivuoden aikana, on 1632 tuntia vuodessa. Vastaavasti 24 arkipäivän pituiseen vuosilomaan oikeutettujen toimihenkilöiden vuotuinen työaika on 1666 tuntia.

Esimerkki 1

Kun työskennellään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu edellä mainittu vuotuinen työaika seuraavasti:

- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 365 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 365 pv./ 7 pv/vk, eli 52,14 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 5 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 47,14 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 34,6 h/vk, eli 1632 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 204 työvuoroa.

Esimerkki 2

Mikäli keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- | | |
|--|---------------------|
| - keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso | 196 kalenteripäivää |
| - sama työviikkoina, eli 196 pv./ 7 pv/vk, | eli 28 viikkoa |
| - toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla | 3 viikkoa |
| - todellisten työviikkojen määrä on | 25 viikkoa |

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 34,6 h/vk, eli 865 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 108 työvuoroa ja ajanjaksolle laadittavaan työaikasuunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 työvuoroa.

Mikäli edellä kuvattuun 28 kalenteriviikon ajanjaksoon yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä, muita kuin tämän pykälän 6. kohdassa mainittuja palkattomia poissaoloja, esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tai muu sellainen, huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasaamisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasaamisjärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien, päivätyötä tekevien toimihenkilöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Jos lomakautena 2.5. - 30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntaiden lisäksi muita lakisääteiksi lomapäiviksi kelpaamattomia päiviä, määräytyy tässä pykälässä tarkoitettu vuosityöaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.

Tässä työaikamuodossa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviiikon työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja koulutussopimuksen mukaan korvaa ansionmenetyksen. Säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan edelleen työehtosopimuksen 30 § mukainen lyhyt tilapäinen loma, jolta työnantaja maksaa palkkaa.

Työehtosopimuksen 22 § 5 momentin mukaisena jakajana käytetään lukua 148.

Osa-ajan palkan suuruus lasketaan, kuten työehtosopimuksen 7 §:ssä on sovittu osa-ajan palkan laskemisesta käyttäen laskentaperusteena sopimuksen soveltamisohjeen taulukossa olevien työpäivien lukumäärää.

Ansionmenetyksen kompensationsa maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä toimihenkilölle kuukausittain 5,5 % suuruinen erillinen lisä. Mikäli yrityksessä on käytössä järjestelmä, joka jo ottaa huomioon kompensationsa, ei tällaista järjestelmää tarvitse muuttaa.

Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vapaapäivät (- päivät) ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisen ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin sovitaan, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa. Vuorotyöksi katsotaan myös työ, jossa vuorot vaihtuvat siten, että perättäiset vuorot menevät enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli ja jossa vuorot muuttuvat etukäteen määrätyllä tavalla.

2. Vuorolisät

Vuorolisät 1.2.2018 alkaen tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

iltavuoro	yövuoro
senttiä/h	senttiä/h
228	417

3. Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään. Milloin toimihenkilö kaksivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

4. Yötyötä voidaan teettää työaikalain 8 § mainitsemisissa tilanteissa. Paikallisesti sopimalla yötyötä voidaan tehdä muissakin kuin työaikalain 8 § mainitsemisissa tapauksissa.

5. Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja toimihenkilö joutuu tekemään sitä kello 18 - 22, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä kello 22 – 06 tehty työ yötyöksi. Tällaisesta työstä maksetaan samansuuruinen lisä, kuin mikä olisi ollut iltavuoro- tai yövuorolisä tuosta työstä, jos se olisi ollut vuorotyötä.

6. Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, maksetaan säännöllisen työajan mukaan määräytyvä ilta- tai yötyölisä myös ylityön ajalta, enintään kello 06 saakka.

7. Vuorotyökorvaus voidaan maksaa myös erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena. Tällöin tulee kuukausikorvauksen suuruus määrätä vähintään toimihenkilösopimuksessa mainittuja senttimääriä perusteena käyttäen.

Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa vuorolisien ja säännöllisen työajan ilta- ja yötyölisien ansainta-ajankohdista toisin

8. Yli- ja sunnuntaityöstä mahdollisesti maksettava vuorotyölisä on suoritettava samalla tavalla korotettuna kuin muukin siltä ajalta maksettava palkka.

16 § Vapaapäivät

1. Viikkoa kohti annettava toinen vapaapäivä on paikallisesti sovittavissa. Ellei muuta sovita, toinen vapaapäivä voi olla:
 - kiinteä viikonpäivä, joka on lauantai, tai ellei se ole mahdollista, maanantai, tai
 - vaihtuva viikonpäivä, jos työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa.
2. Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaika, vapaapäivät ajoitetaan siten, että jaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu säännölliseen viikkotyöaikaan.

Ellei vapaapäiviä voida ennakoida, tasoittumisvapaan antamisesta on ilmoitettava vähintään viikkoa etukäteen.

17 § Arkipyhäviikot

1. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä.

2. Vapaapäiviä ovat kuitenkin:
 - a) uudenvuodenpäivän viikon lauantai,
 - b) loppiaisviikon lauantai,
 - c) pääsiäislauantai,
 - d) pääsiäisen jälkeinen lauantai,
 - e) vapunpäivän viikon lauantai,
 - f) helatorstaiviikon lauantai,
 - g) juhannusaatto,
 - h) itsenäisyyspäiväviikon lauantai,
 - i) jouluaatto ja
 - j) joulun jälkeinen lauantai

Mikäli tuotannolliset syyt edellyttävät työskentelyä mainittuina vapaapäivinä, vapaapäivän menettäminen korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten viikkoylityö, ellei samalta ajalta jo suoriteta seisokkiajan korvausta. Korvaamistapaa koskevat kysymykset tulisi selvittää etukäteen.

3. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona työskenteleville toimihenkilöille maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Tätä määrystä ei sovelleta keskeytymättömässä vuorotyössä eikä säännöllisessä ilta- tai yötyössä.

18 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.
2. Jos sunnuntaina tehty työ on lisä- tai ylityötä, maksetaan siitä korvaus asianomaisten lisä- ja ylityötä koskevien säännösten mukaan sekä lisäksi edellä olevan kohdan 1 mukaisena sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.
3. Sunnuntaityökorotus voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä sovitaan asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

4. Paikallisesti voidaan sopia sunnuntaikorotuksen vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalaain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

19 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuoden-, loppiais-, pitkäperjantain-, I ja II pääsiäis-, vappu-, helatorstai-, helluntai-, juhannus-, pyhäin-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivänä maksetaan kello 06.00 lähtien 24 tunnin aikana kaikille ko. päivänä työssä oleville 200 %:lla korotettu palkka. Siihen sisältyy mahdollinen sunnuntai-työkorotus. Mikäli se esimerkiksi noudatetun sovitun työvuororytmituksen, työvuorokauden vaihtumisajankohdan tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan edellä mainittujen suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohdasta paikallisesti sopia toisinkin.

Pöytäkirjamerkintä 1

Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopia siirtää.

Mainittujen päivien aattona maksetaan vuorotyössä tai säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville suurjuhlapyhän aaton korvausta ilta- ja yövuoron ajalta 100 % ja aamuvuoron ajalta 20 %:lla korotettu palkka. Korvaus ei sisällä mahdollisia yli- ja sunnuntai-työkorotuksia.

Päivätyössä työskentelevälle toimihenkilölle maksetaan em. aattopäivinä korotus, jonka suuruus on 20 %:lla korotettu palkka työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiselta säännölliseltä työajalta. Ylityöajalta korvausta ei makseta. Korvaus ei sisällä mahdollista sunnuntai-työkorotusta.

Pöytäkirjamerkintä 2

Päivätyössä voidaan paikallisesti sopia edellä mainittuina aattona lyhentää säännöllistä työaikaa aatkokorvauksen suuruutta vastaten.

20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus

Päivittäinen lepoaika

1. Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin kuutta tuntia pitempiin vuoroihin, niin myös työaikalaain 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä, on toimihenkilölle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

2. Kun työaika on päivätyössä kuutta tuntia pitempi, on toimihenkilölle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika. Se voidaan kuitenkin sen jälkeen, kun siitä on paikallisesti sovittu, lyhentää ½ tuntiin asti. Toimihenkilöllä on oikeus poistua lepoaikana esteettömästi työpaikalta. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia toimihenkilöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä.

Paikallisesti voidaan sopia, ettei toimihenkilöllä ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana.

3. Työaikaan luetaan koko se aika, jonka toimihenkilö on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että myös käytännössä mahdollisuus vapaasti poistua työpaikalta.
4. Osapuolet suosittelevat, että toimihenkilöille varataan mahdollisuus kerran päivässä työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohdantana työnsä lomassa nauttia kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän aiheuttaa haittaa työn kululle.

Vuorokausilepo

Toimihenkilölle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 §:n 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja toimihenkilölle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään 14 vuorokauden kuluessa.

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä vähintään 7 tuntiin.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Viikoittainen vapaa-aika

1. Toimihenkilöille on, mikäli mahdollista sunnuntain ajaksi annettava vähintään 35 tuntia käsittävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Kuitenkin voidaan mainitun pituinen viikoittainen vapaa-aika antaa muunakin viikon aikana, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään kaikkina viikon päivinä tahi jos toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön sunnuntaina liikkeessä tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun turvaamiseksi.
2. Keskeytymättömässä vuorotyössä saadaan kuitenkin viikoittainen vapaa-aika järjestää niin, että sitä 12 viikon aikana tulee keskimäärin vähintään 35 tuntia viikkoa kohden ja vähintään 24 tuntia kullakin kerralla.
3. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahden viikon puolelle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittautuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.
4. Tämän pykälän viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa:
 - a) milloin toimihenkilön säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia;
 - b) milloin toimihenkilöä tarvitaan hätätyössä;
 - c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista;
 - d) milloin toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön, hänen viikoittaisena vapaa-aikana yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Korvaus viikoittaisesta vapaa-ajasta

1. Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikoittaisena vapaa-aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä tai jos siitä etukäteen sovitaan, maksamalla viikkolepokorvaus jäljempänä olevan 5. kohdan mukaan kokonaisuudessaan rahana.
2. Viikkolepopäiväksi katsotaan, ellei muuta ole sovittu, sunnuntai päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä ja työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen viikon viimeinen vapaapäivä muussa työssä.

3. Viikoittaisena vapaa-aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden, tilapäisen hoitovapaan, tapaturman tai työnantajan määräämän koulutuksen vuoksi.
4. Sillä viikolla, jona vastaava vapaa annetaan, on säännöllinen työaika työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen viikkotyöaika vähennettynä annetun vapaan tuntimäärällä.
5. Jos toimihenkilö siihen suostuu, voidaan viikkolepokorvaus suorittaa kokonaisuudessaan rahana siten, että hänelle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta
 - peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä
 - tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset, jos kyseessä samalla on yli- tai sunnuntaityö.

Korvaustavasta on sovittava samalla, kun sovitaan viikkolevon aikana tehtävästä työstä.

21 § Lisätyö

1. Lisätyön käsite

Lisätyöllä tarkoitetaan työaikalain mukaisesti työnantajan aloitteesta ja toimihenkilön suostumuksella tehtyä, työehtosopimuksen mukaisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen työajan, mutta ei työaikalaisissa säädettyä säännöllisen työajan enimmäismäärää (8 h/vrk ja 40 h/vk, tai jos työaika on keskimääräistetty, keskimäärin edellä mainittuja tuntimääriä).

2. Lisätyön muodot

Lisätyötä esiintyy seuraavissa muodoissa:

- a) Päivittäisenä lisätyönä, tavallisesti vain 0,5 tuntia päivässä.
- b) Vapaapäivänä

- tavallisesti enintään 2,5 tuntia, milloin lisätyötä ei lainkaan ole tehty viikon aikana tai
- aina 40 tuntiin saakka viikkoa kohti, milloin toimihenkilö on viikon aikana ollut poissa työstä.

3. Sovellettaessa keskimääräistä viikkotyöaika, lisätyötä on se säännöllisen sovitus viikkotyöajan lisäksi tehty työ, mikä koko jakson kuluessa keskimäärin alittaa 40 tuntia viikkoa kohti.

Milloin työajan tasaamisjärjestelmän pohjana oleva ajanjakso on niin pitkä, ettei se mahdu saman palkanmaksukauden puitteisiin, voidaan lisätyö laskea viikoittain käyttäen vertailuperusteena asianomaiselle viikolle työajan tasaamisjärjestelmässä vahvistettua säännöllistä viikkotyöaika.

4. Lisätyöstä maksettava palkka

Lisätyöstä maksetaan tuntiluvun mukaan korottamaton palkka, ellei lisätyön korvaamisesta vastaavalla vapaalla ole sovittu. Lisätyöstä maksettava perustuntipalkka lasketaan samalla tavalla kuin ylityökorvausta laskettaessa.

Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

Lisätyökorvaus voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaan ajankohdasta sovitaan toimihenkilön kanssa.

Paikallisesti voidaan sopia lisätyön vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

22 § Ylityö

1. Ylityöllä tarkoitetaan työaikalain mukaisesti työnantajan aloitteesta ja toimihenkilön suostumuksella säännöllisen enimmäistyöajan (8 h/vrk ja 40 h/vko, tai jos työaika on keskimääräistetty, keskimäärin em. tuntimäärien) lisäksi tehtyä työtä.

Jos toimihenkilö työskentelee työviikon aikana eri työaikamuodoissa, määräytyy viikkoylityö sen työaikamuodon työvuoroluettelon perusteella, missä hän asianomaisella viikolla on työskennellyt eniten.

2. Korvaus säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä

Mikäli tehtyjen työtuntien määrä työvuorokauden aikana ylittää 8 tuntia, tai keskimääräistä työaikajärjestelyä käytettäessä ko. työvuorokaudelle työajan tasoittumisjärjestelmässä vahvistetun työtuntimäärän, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivien aattona korvaus on suoraan 100 %.

Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä

Mikäli tehtyjen työtuntien määrä vähennettynä saman työviikon aikana tehdyillä, edellisen kohdan mukaisilla vuorokautisilla ylityötunneilla työviikon aikana ylittää 40 tuntia, tai keskimääräistä työaikajärjestelyä käytettäessä kyseessä olevalle viikolle työajan tasoittumisjärjestelmässä vahvistetun työtuntimäärän, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä kyseessä oleva korvaus on suoraan 100 %.

Välittömästi yöllä tehdyn säännöllisen työvuoron jälkeen tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

Paikallisesti voidaan sopia ylityökorotuksen tai koko palkan ylityön ajalta vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menettelyä muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

3. Mikäli toimihenkilöllä vuosiloman, sairauden, tapaturman, taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä tapahtuneen lomautuksen, työajan lyhentämissopimuksen tarkoittamisen työajanlyhennysvapaiden, työaikapankkivapaan, kokonaisena päivänä pidetyn liukumavapaan, työnantajan määräyksestä suoritettua matkan, yhteistoimintasopimuksen 5.1 ja 5.2 kohdissa tarkoitettua koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvaus siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.
4. Jos toimihenkilö siirtyy kesken työviikon työaikamuodosta toiseen tai työvuorosta toiseen, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaika ylittää 40 tuntia viikossa.
5. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa, on perustun- tipalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan päivä- ja kaksivuorotyössä luvulla 160 säännöllisen viikkotyöajan ollessa 40 tuntia ja luvulla 158 silloin, kun säännöllinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä jakaja on 155 ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 148.

Peruspalkkaa laskettaessa tulee henkilökohtaisen kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon mahdollisten luontoisetujen raha-arvon lisäksi palvelusvuosilisä silloin, kun se on sovittu maksettavaksi palkanmaksukausittain, provisiopalkka ja tuotantopalkkiot ja mahdollinen sijaisuuksikorvaus, mutta ei sen sijaan vuorotyölisiä, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa kiinteätä korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten yli-, sunnuntai- ja lisätyökorvauksia, enintään kaksi kertaa vuodessa maksettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.

6. Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, on pidettävä koh- tuullisena, että hänelle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kan- nalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.
7. Toimihenkilölle, joka on tehnyt arkipyhäviikolla työtä enemmän kuin kyseessä olevan arkipyhäviikon työaika edellyttää, korvataan ylittävät tunnit, kuten viikkoylityöstä on sovittu, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.
8. Milloin aloittamis- ja lopettamistöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava korvaus. Tämän vuoksi on tarpeellista, että pai- kallisesti selvitetään ne tehtävät, joissa aloittamis- ja lopettamistyötä esiintyy. Samalla tulee selvittää myös se, miten kyseessä olevat työt kussakin tapauksessa korvataan.

Esimerkki säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen tuntien korvaamisesta

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
8	8	8	10	8	1,5	10

lasketaan viikon kaikki suoritettut työtunnit yhteen 53,5 tuntia

edellisestä vähennetään vuorokautisen 4,0 tuntia
säännöllisen työajan ylittävät tunnit (To ja Su) 49,5 tuntia

jäännöksestä vähennetään ao. työajan 40,0 tuntia
tasoittumisjärjestelmän säännöllinen työaika 9,5 tuntia
viikkoylityönä korvataan

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka (torstai). Kuitenkin milloin viikoittaista ylityötä on jo korvattu 8 tuntia, maksetaan tehdystä vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Tässä siis sunnuntain kahdelta viimeiseltä tunnilta maksetaan palkka 100 %:lla korotettuna.

Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan kah- deksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jäl- keen 100 %:lla korotettu. Tässä siis lauantain tunnit ja sunnuntain 6,5 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja sunnuntain 1,5 seuraavaa tuntia 100 %:lla korotettuna.

Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan muun palkan lisäksi sunnuntaiyökerotuksena yksinkertainen peruspalkka kaikilta 10 tunnilta.

Lisäksi on annettava viikoittainen vapaa-aika myöhemmin tai maksettava viikkolepokorvaus niiden määräysten mukaan, jotka on selostettu edellä 20 §:ssä.

Lisätyön korvaamisesta ks. sopimuksen 21 §. Arkipyhäviikkojen työajan osalta ks. 17 §. Aattopäivinä tehdyn ylityön osalta ks. sopimuksen 22 §.

23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet

Päivystyksellä tarkoitetaan sitä, että toimihenkilö on sopimuksen mukaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella valmiudessa kutsun saatuaan saapumaan suorittamaan työtehtäviään.

Työnantaja on velvollinen maksamaan toimihenkilölle päivystysvalmiudesta korvausta.

Päivystysvalmiudesta maksettava korvaus on:

1. 50 % säännöllisestä henkilökohtaisesta tuntipalkasta, jos toimihenkilö on velvollinen aloittamaan työt viimeistään tunnin kuluttua kutsusta.
2. 25% säännöllisestä henkilökohtaisesta tuntipalkasta, jos toimihenkilö on velvollinen aloittamaan työt 2 tunnin kuluttua kutsusta.
3. 10% säännöllisestä henkilökohtaisesta tuntipalkasta, jos toimihenkilö on velvollinen aloittamaan työt viimeistään 3 tunnin kuluttua kutsusta.

Korvaus maksetaan siltä ajalta, kun toimihenkilö on valmiudessa työtä tekemättä.

Jos valmiudessa oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan palkka työhön käytetyltä ajalta tämän sopimuksen muiden määräysten mukaisesti.

Valmiudessa olevan toimihenkilön työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä eikä työaikalain varallaoloa koskevia määräyksiä.

Valmiudesta on sovittava toimihenkilön kanssa niin selvästi, ettei jälkeensä voi syntyä erimielisyyttä tarkoitetun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

Jos toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen niin vaatiessa, puhelimitse tai muulla tavoin erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä.

Paikallisesti voidaan sopia toisin päivystysvalmiudesta sekä puhelinohjeista maksettavasta korvauksesta ja niiden määräytymisperusteista. Korvaussummasta sovittaessa voidaan ottaa huomioon kutsun perusteella tehtävän työn sijoittuminen ilta-aikaan kello 18-22 tai yöaikaan kello 22-06.

24 § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoisessa työssä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.
2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:
 - a) kahden tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajalla tai työajan jälkeen ennen kello 21.00, tai vapaapäivänä niin, että toimihenkilö joutuu lähtemään töihin kahden tunnin sisällä hälytyskutsun saatuaan; ja
 - b) kolmen tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana.
3. Milloin kutsu hälytysluontoiseen työhön on annettu ja työ tehdään kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana, maksetaan siihen käytetyltä ajalta 100 %:lla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.
4. Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

5. Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

Soveltamisohje

Kun toimihenkilö kutsutaan hälytysluontoisesti työhön, aiheutuu tästä hänelle ylimääräistä haittaa, joka korvataan hälytysrahalla. Milloin toimihenkilö kutsutaan työhön sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuyhteydet puuttuvat tai niin kiireellisesti, että ei ole mahdollista käyttää yleistä kulkuneuvoa, maksetaan toimihenkilölle matkakulujen korvaus selvitystä vastaan.

Säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, jos hälytysluontoinen työ välittömästi liittyy seuraavan työvuorokauden työhön.

Palkka työstä

Hälytysrahan lisäksi saa toimihenkilö työstään normaalin palkan ja ylityökorvauksen, jos työ on ylityötä. Erikseen on sovittu kello 21 - 07 välisenä aikana annetun kutsun perusteella tehdyn työn korvaamisesta. Mainittuna aikavälinä suoritetusta hälytysluontoisesta työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

Sopimuksen tarkoittamissa varallaolotapauksissa ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

Hälytysluontoiseen työhön ei sovelleta työaikalain vuorokausilepoa koskevia säännöksiä.

MATKUSTAMINEN JA KOULUTUS

25 § Matkakorvaukset

1. Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

2. Matka katsotaan alkaneeksi, kun toimihenkilö lähtee matkalle työpaikalta tai milloin erikseen sovitaan kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista ja päättyneeksi silloin, kun toimihenkilö palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan matkan alkamisesta matkan päättymiseen. Määräykset matka-ajan palkasta eivät vaikuta matkustamisvuorokausien laskemiseen.
3. Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4. Päivärahojen ja kilometrikorvausten määrien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen päätöksiä verovapaista matkakustannusten korvauksista ja niiden määristä.
 - a) Kokopäiväraha matkavuorokaudelta, joka kokonaan tai yli 10 tunnin osalta on käytetty matkaan, työntekoon tai oleskeluun matkapaikkakunnalla, sekä
 - b) Osapäiväraha vajaavuorokaudelta, joka käsittää yli 6 mutta enintään 10 tuntia
 - c) Osapäiväraha kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla ja kokopäiväraha, kun ylitys on yli 6 tuntia.

Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan huoneen käytöstä johtuvat majoittumiskustannukset tositteen mukaisesti päivärahojen lisäksi kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaan.

Milloin toimihenkilö ei esitä majoituslaskua maksetaan hänelle yöpymisrahaa kulloinkin voimassa olevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

5. Milloin toimihenkilöllä ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokatauon aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan toimihenkilölle verohallinnon voimassa olevan päätöksen mukainen ateriakorvaus. Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.
6. Työtehtävien edellyttämän ulkomaan matkan osalta päivärahojen ja hotellikorvausten osalta noudatetaan verohallituksen päätöstä. Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan majoittumiskustannukset tositteen mukaisesti päivärahojen lisäksi jäljempänä mainittuihin enimmäismääriin saakka.

Jos toimihenkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet edellä tässä pykälässä mainituista määristä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

Milloin ulkomaille suuntautuvaan matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 10 tunnilla, toimihenkilölle maksetaan tällaiselta vajaavuorokaudelta koko ulkomaan päiväraha ja milloin yli 2 tunnilla mutta enintään 10 tunnilla puolet ulkomaan päivärahasta.

Vajaavuorokaudelta maksettava päiväraha määräytyy sen ulkomaanpäivärahan mukaan, joka maksetaan viimeiseltä täydeltä matkavuorokaudelta.

Mikäli ulkomaille suuntautuvaan työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, mutta kestää kuitenkin vähintään 10 tuntia, maksetaan toimihenkilölle kysymyksessä olevan maan mukaan määräytyvä kokonaispäiväraha.

Mikäli valuuttakursseissa tapahtuu olennaisia muutoksia, devalvaation, revalvaation tai muun valuuttajärjestelyn vuoksi, sovitaan liittojen kesken tästä mahdollisesti aiheutuvista muutoksista päivärahoihin ja hotellikorvauksiin.

7. Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, kysymyksessä on lyhyt työkomennus. Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään 2 kuukautta, kysymyksessä on pitkä työkomennus. Näissä tapauksissa voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.
8. Työajan tasoittumisjärjestelmän edellyttämän tuntimäärän rajoissa luetaan matkustamisvuorokauden aikana tehty työ säännölliseen työaikaan. Mahdollisesta lisä- ja ylityöstä maksetaan tämän sopimuksen edellyttämät lisä- ja ylityökorvaukset. Mikäli työajan tasoittumisjärjestelmän edellyttämää työtuntimäärää ei ole voitu tehdä saman vuorokauden kuluessa, ei toimihenkilön kuukausipalkkaa kuitenkaan tämän vuoksi vähennetä.
9. Milloin toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Tämä etuus voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Milloin työnantaja kustantaa toimihenkilölle makuupaikan, ei kello 21 - 07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoilyön laskeamisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

10. Milloin toimihenkilön normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

Edellä mainittujen päivärahojen ja ruokarahan maksamisen asemesta voidaan tässä momentissa tarkoitettun toimihenkilön kanssa sopia kiinteästä kuukausipalkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

11. Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan tästä verohallinnon voimassa olevan päätöksen mukainen korvaus.

Jos toimihenkilö työnantajan määräyksestä joutuu työmatkalla kuljettamaan muita henkilöitä, tai työtehtäviensä vuoksi kuljettamaan autossaan työvälineitä, mittalaitteita tai valmiita laitteita, joiden matka- tai kuljetuskustannukset olisi työnantajan korvattava, korotetaan kilometrikorvausta 2 sentillä henkilöä tai vastaavaa tavaramäärää kohden.

Korvausta korotetaan verohallinnon voimassa olevan päätöksen mukaisella korvauksella silloin, kun työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista.

12. Työpaikkaa varten voidaan paikallisesti sopimalla vahvistaa matkustussääntö. Matkustussäännöllä voidaan poiketa tämän pykälän määräyksistä edellyttäen, että matkustamisen korvaaminen kokonaisuutena ottaen vastaa tämän pykälän mukaista tasoa.

Soveltamisohje

Eräissä tapauksissa saattaa syntyä vaikeuksia sovelletaanko puoli-päivärahasääntöä vai ruokarahasääntöä.

Eräitä esimerkkejä:

1. Toimihenkilö käy Jyväskylän toisella laidalla sijaitsevasta työpaikastaan linja-autolla kaupungin keskustassa työasioissa. Paluumatkalla hän toimittaa vielä erään asian kaupungin virastossa. Lähtö tapahtuu kello 09 ja toimihenkilö on takaisin työssä kello 13 - korvauksena maksetaan ateriakorvaus (yksi ruokailu).
2. Toimihenkilö lähtee Espooseen Helsingistä kello 11 ja palaa takaisin työhön kello 16 - korvauksena maksetaan osapäiväraha puolitettona (yksi ruokailu).
3. Toimihenkilö lähtee Espooseen Helsingistä kello 11 ja palaa työhön/kotiin kello 18.30 - korvauksena maksetaan kokopäiväraha puolitettona (kaksi ruokailua).

4. Toimihenkilö lähtee lentoteitse Tampereelta Turkuun kello 08 ja palaa kello 15 korvauksena maksetaan osapäiväraha.
5. Varkaus-Kuopio-Varkaus kello 07 - 19, korvauksena maksetaan kokopäiväraha.

Yöpymisrahaa ei makseta tapauksissa, joissa vapaa majoitus on järjestetty työnantajan toimesta.

26 § Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa toimihenkilölle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto-, työhyvinvointi- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä, ellei paikallisesti muuta sovita. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yhteistointasopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 25 §:n määräyksiä.

27 § Koulutustilaisuuksien korvaukset

Milloin toimihenkilö osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen 25 § määräysten mukaisesti.

Edellisen kohdan mukaiset korvaukset maksetaan myös yhteistoimintasopimuksen 5.2 kohdan mukaisen yhteiseen koulutustilaisuuteen osallistuvalla toimihenkilöllä, mikäli tilaisuuden tarkoituksena on paikallisesti todettu olevan toimihenkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.

Jos koulutustilaisuus järjestetään sellaiseen aikaan, että esim. yövuorossa oleva toimihenkilö joutuu tulemaan vapaa-aikanaan ao. tilaisuuteen on hänelle tältä ajalta maksettava peruspalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava vapaa-aika. Mikäli kurssille osallistuminen tapahtuu toimihenkilön säännöllisenä työaikana, ei hänen palkkaansa sen vuoksi vähennetä. Tämän pykälän tarkoittamilta koulutustilaisuuksiin liittyviltä matkoilta ei makseta matka-ajan palkkaa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Koulutukset eivät pääsääntöisesti ole työaikaa eikä niiltä makseta matka-ajan palkkaa. Poikkeustilanteissa koulutukset voivat olla soveltamisohjeen (TES Liite 1, Ammatillisen koulutuksen lukeminen työaikana) mukaisesti työaikaa ja silloin niiltä maksetaan matka-ajan palkkaa siten kuin työmatkoilta maksetaan.

Milloin edellä tarkoitettuun koulutukseen osallistuminen tapahtuu toimihenkilön vapaapäivänä sopijapuolet toteavat, että koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Koulutustilaisuuksia järjestettäessä on huolehdittava siitä, että ao. toimihenkilöille tulee riittävän pitkä päivittäinen lepoaika.

VUOSILOMA

28 § Vuosiloma

1. Vuosiloma annetaan lain mukaan. Vuosiloman pituutta määrättäessä, luetaan työsuhteen jatkumisaikaan myös työsuhteen kesto aika saman työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta sekä myös se aika, minkä tässä tarkoitettu henkilö on opiskelunsa kestäessä sanotun työnantajan työssä, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä.

Paikallisesti voidaan sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työehtosopimuksen mukaiset työajan tasaamisvapaat, liukumavapaat, työaikapankkivapaat sekä työehtosopimuksen 31 §:n mukainen lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuva palkallinen poissaolo luetetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa. Mikäli työaika on järjestetty 12-tuntiseksi vuoroiksi ja toimihenkilö työskentelee työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti, hänen vuosilomakertymänsä eivät vaikuta ne poissaolot, jotka johtuvat työajan järjestämisestä.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin.

2. Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Vuosilomapalkkana tai vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan:

- a) Lomapalkka määritellä siten, että kuukausipalkka ositetaan toisaalta työssäoloajalta maksettua ja toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa. Jotta näin tapahtuisi, suositellaan, että vuosilomapalkka laskettaisiin osa-ajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

Työsuhteen päättyessä pitämättömästä vuosilomasta maksettavan lomakorvauksen päiväpalkka muodostetaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla se korvattavien lomapäivien lukumäärällä.

- b) Toimihenkilölle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka joko vuosilomalain 11 §:ssä säädetyllä taikka muulla paikallisesti sovitulla tavalla. Edellä tarkoitettua keskimääräistä päiväpalkkaa

laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

- c) Milloin toimihenkilölle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana. Luontoisetujen käsittelyssä noudatetaan vuosilomalain 9 § 2 momentin säännöksiä.

3. Lomarahaa

Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % tässä sopimuksessa tarkoitettusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei toimihenkilö olisi estynyt palaa- masta työhön.

Työnantaja voi maksaa lomarahan myös seuraavalla tavalla: Kahtena palkanmaksuajankohtana, joista toinen sijoittuu kesälomakaudelle ja toinen talvilomakaudelle. Työnantajan tulee vuosittain, luottamus- miestä kuultuaan, ilmoittaa viimeistään maaliskuun loppuun mennessä, milloin maksuajankohdat ovat 2.5. alkavana kesälomakautena ja sitä seuraavana talvilomakautena. Ellei työnantaja ole ilmoittanut maksuajankohtia, ne ovat kesäloman osalta 15.6. ja talviloman osalta 15.2. tai mainittujen ajankohtien jälkeen lähinnä seuraavien palkan- maksujen yhteydessä. Lomarahaa tulee olla maksettuna kesäloman osalta viimeistään heinäkuun loppuun mennessä. Tämä ei muuta lomarahan saamisen edellytyksiä.

Lomarahaa maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.

Toimihenkilölle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Lomarahavapaa lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahahan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomarahaan oikeutettu.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahahan vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

POISSAOLOT

29 § Palkka sairauden, äitiysvapaan tai isyysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

1. Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % toimihenkilön henkilökohtaisesta kuukausipalkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän mittaisen ajanjakson sisällä. Jos toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkka on maksettava.

2. Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.
3. Työnantajan sitä vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimen lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8. luvun 7 § 2 momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuustoitimiston tekemän ratkaisun perusteella.

4. Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tieteen salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.
5. Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus kolmelta kuukaudelta.

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää toimihenkilön selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

Työnantaja voi halutessaan maksaa palkan ja päivärahan erotuksen sijasta täyden palkan.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen loma. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa. Osapuolet suosittelivat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

6. Työnantajan tulee tarjota perhevapaan jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle hänen ennen perhevapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä.

Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita saman tasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä.

Työnantajan tulee huolehtia perhevapaalta palaavan toimihenkilön perehdyttämisestä tämän työssä tapahtuneisiin muutoksiin.

Osapuolet suosittelivat, että ennen toimihenkilön perhevapaalle jäämistä toimihenkilö ja työnantaja keskustelevat vapaaehtoisesta ja vapaamuotoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Keskustelussa voidaan pohtia esimerkiksi työpaikan ajankohtaisista asioista tiedottamista perhevapaan aikana sekä keinoja sujuvoittaa ja tehostaa toimihenkilön paluuta tehtäviinsä perhevapaan päätyttyä.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstö itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

7. Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota toimihenkilö tekee ollessaan tapaturman tai sairauden vuoksi työkyvytön työsopimuksensa mukaisiin tai vakiintuneisiin työtehtäviinsä. Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihenkilön normaaleja työtehtäviä vastaava. Erikseen voidaan sopia korvaavasta työstä muussa tehtävässä tai koulutuksesta.

Korvaava työ on vapaaehtoista ja perustuu työterveyslääkärin arvioon työntekijän työkyvystä sekä työntekijän ja työnantajan väliseen korvaavaa työtä koskevaan sopimukseen. Korvaava työ ei saa vaarantaa toimihenkilön paranemista. Korvaavan työn toteuttamistavat ja niihin liittyvät periaatteet tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ennen niiden käyttöönottoa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen yhteisessä Korvaava työ kemian aloilla -oppaassa käsitellään korvaavan työn käyttöä yrityksissä. Liitot opastavat ja kouluttavat tarvittaessa yrityksiä korvaavan työn käyttöön.

30 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkirintarkastukset

Työnantaja korvaa säännöllisen työajan ansion, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Mikäli tarkastus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan toimihenkilölle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 11. luvun 1 §:n mukaisen sairauspäivärahan vähimmäismäärää.

Muut lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämättömyydestä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärintarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus sekä raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset. Samoin niihin rinnastetaan syöpäsairauden ja äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide ja valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäseulonnat.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Toimihenkilön on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Toimihenkilön on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Mikäli toimihenkilö saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

Laskenta

Edellä tarkoitettu ansionmenetyks määrytyy työehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentasääntöjen mukaan. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tällä sopimusmääräysmuutoksella ei ole tarkoitettu muuttaa tämän pykälän vallitsevaa soveltamiskäytäntöä.

31 § Lyhyt tilapäinen loma

1. Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, perheen lapsia, omia vanhempia, veljiä, sisaria ja isovanhempia sekä puolison vanhempia.

Pöytäkirjamerkintä 1: Lapsen sairauden johdosta annettava lyhyt tilapäinen loma

Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen johdosta annettavaa tilapäistä lomaa ei työehtosopimuksen, lyhyttä tilapäistä lomaa koskevan määräyksen mukaisesti vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella ao. määräyksessä tarkoitetaan puolisoa, perheen lapsia, omia vanhempia, veljiä, sisaria ja isovanhempia sekä puolison vanhempia. Toimihenkilöllä on siis oikeus palkallisesti jäädä hoitamaan myös omia tai hänen puolisonsa lapsia.

Työsopimuslaki sisältää määräyksen ns. tilapäisestä hoitovapaasta ja sen mukaan vanhemmalla on alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, oikeus olla pois työstä enintään neljä työpäivää. Edellä mainitussa työehtosopimusmääräyksessä ei kestoaikaa sitä vastoin ole rajoitettu, vaan poissaolon pituus on sopimuksen mukaan määritettävä suhteessa esillä olevaan tilanteeseen. Hoitoon käytettävä aika voi siis vaihdella, mutta useimmiten se kestää 1-4 päivää. Poikkeustapauksissa tämä aika voi ylittyä. Sopimuksessa ei myöskään ole asetettu ikärajaa sille, minkä ikäistä lasta saa jäädä hoitamaan, joten hoidon vaatiessa (esim. lapsella kova kuume), toimihenkilö voi jäädä hoitamaan myös yli 10-vuotiasta lasta.

Jotta lasta voi jäädä hoitamaan, kyseessä tulee aina olla äkillinen sairastapaus. Jos toimihenkilöllä on etukäteen tieto esim. lääkinnällisestä tai kuntoutustoimenpiteestä tai terveystarkastuksesta, ei hänellä työehtosopimuksen mukaan ole oikeutta jäädä hoitamaan lasta

palkallisesti. Luonnollisestikin näissä tilanteissa toimihenkilöllä on oikeus työ sopimuslain mukaiseen (palkattomaan) tilapäiseen vapaaseen.

Oikeus lyhyeen tilapäiseen lomaan säilyy, vaikka lapsen sairaus uusiutuisi. Lapsen sairauden kohdalla ei ole sovittu sääntöä, jonka mukaan sairauksien välissä toimihenkilön täytyy olla töissä 30 päivää, jotta oikeus uuteen palkalliseen jaksoon syntyisi.

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa ja toinen vanhempi on ollut yövuorossa ja toisen työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, mikäli yövuorossa olleella puolisoilla on yövuoro myös seuraavana yönä.

2. Toimihenkilöllä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun kyseinen päivä sattuu hänen työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti työpäiväkseen.
3. Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetyksestä vastaavasti. Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että toimihenkilö yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun toimihenkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaava ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

4. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.
5. Työnantaja maksaa toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta palkkaa siten, että toimihenkilö saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

6. Allekirjoittajaliittojen ja STTK:n edustajistoihin, hallitukseen ja neuvottelukuntiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Luottamusmies, osaston luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voi osallistua Ammattiliitto Pro:n järjestämille luottamusmiesten neuvottelupäiville eikä toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetä näiden päivien osalta. Varsinaisen luottamusmiehen ollessa estynyt osallistumaan neuvottelupäiville voi hänen tilalleen osallistua varamies.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

32 § Suojavaatetus

Mikäli asiantuntijalausuntojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveystalosuhteita olennaisesti parantava vaikutus, hankkii työnantaja tällaisen suojavaatteen tai -varusteen työpaikalle toimihenkilön käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain mukaan ei olisi välttämätöntä. Tällä ei tarkoiteta tavanomaista työvaatetusta. Työssä, joissa työvaatteiden kuluminen on olennaisesti suurempi, noudatetaan em. määräyksiä.

33 § Kokoontumisoikeus

Tähän sopimukseen sidotun toimihenkilöliiton rekisteröidyllä yhdistyksellä tai vastaavalla, jolla on jäseniä ao. työpaikalla, on kullakin työpaikalla mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työnantajan palveluksessa oleville toimihenkilöille seuraavin edellytyksin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikalla on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.
- c) Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa läsnä.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

SOPIMUKSEN SITOVUUS JA VOIMASSAOLO

34 § Sopimuksen sitovuus

1. Tämä sopimus sitoo:

- a) allekirjoittaneita järjestöjä,
- b) niitä työnantajia, toimihenkilöitä ja näiden yhdistyksiä, jotka kuuluvat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat kuuluneet edellä tarkoitettuihin järjestöihin.

2. Sen jälkeen, kun sopimus on tullut liittoja sitovaksi, ovat kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat mainittuihin sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin yksityiseen määräykseen, kielletyt. Liitto ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, ettivät myöskään niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy sellaisiin taistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko sopimusten määräyksiä.

35 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 17.1.2022 lukien 31.12.2023 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Työehtosopimus

Jos sopimus irtisanotaan, tulee neuvottelu uudesta sopimuksesta aloittaa viimeistään kuukauden kuluttua irtisanomisesta ja tällöin antaa vastapuolelle muutosesitys.

Helsingissä 21. tammikuuta 2022

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

AMMATTILIITTO PRO RY

KEMIANTEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPI- MUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 17.1.2021 - 31.12.2023

Aika 21.1.2022

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

Ammattiliitto Pro ry

Anssi Vuorio

Taru Reinikainen

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat 17.1.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta vuosille 2022–2023. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus korvaa 17.1.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 5.2.2020–31.12.2021 hyväksytyn työehtosopimuksen. Työehtosopimus on voimassa 17.1.2022–31.12.2023 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3. Palkantarkastukset

3.1 Paikalliset palkkaneuvottelut

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

3.2. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat

- suuruus,
- ajankohta ja
- palkantarkistusten toteutustapa.

Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään **17.3.2022 mennessä**, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

3.3 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Neuvoteltaessa palkankorotusten suuruudesta, ajankohdasta ja toteutustavasta, työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tiedot tammikuussa 2022 työsuhhteessa olleiden toimihenkilöiden henkilökohtaisten yhteenlasketusta tunti- tai kuukausipalkkojen summasta sekä summan laskutavasta.

Toteuttamistavasta sovittaessa, sovitaan esimerkiksi millä perusteella tai mitä kriteerejä käytetään. Työnantaja päättää tämän sopimuksen perusteella kenelle korotukset kohdennetaan.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

3.4. Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus, ellei paikallista palkkaratkaisua

Yleiskorotus vuonna 2022

- korotusajankohta on **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- korotetaan palkkoja **1,4 %** suuruisella yleiskorotuksella

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä vuonna 2022

- toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään lisäksi **0,5 %** yritys- ja työpaikkakohtaista erää, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti. Ellei yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän jakamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan **0,2 %** suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille laskettuna korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää **0,3 %:n** erän jakamisesta.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Yritys- ja työpaikkakohtaisen palkitsemisen periaatteena on, että korotukset koetaan aidosti palkitsevina.

Yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskeminen

Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä lasketaan tammikuussa 2022 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien toimihenkilöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien toimihenkilöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli toimihenkilölle on palkattu sijainen.

Palkkoina käytetään henkilökohtaisia tunti- tai kuukausipalkkoja luontoisetuineen (ansiot ilman erillisiä lisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä- ja olosuhdelisiä).

Esimerkki yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän laskemisesta

Yrityksellä on tammikuussa kolme toimihenkilöä, A, B ja C. A:n palkka on 2 513 euroa/kuukausi, B:n palkka on 2 854 euroa/kuukausi ja C:n palkka on 3 204 euroa/kuukausi. Palkkojen yhteenlaskettu summa ($2\,513 + 2\,854 + 3\,204$) on 8 571 euroa/kuukausi.

Paikallinen erä on siten $8\,571 \text{ euroa/kuukausi} \times 0,5 \% = 42,86$ euroa/kuukausi. Toimihenkilöiden kuukausipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 42,86 euroa/kuukausi paikallisesti sovittavalla tavalla.

3.5. Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden palkankorotusten laskenta

Tuntipalkkaisten toimihenkilöiden palkka muutetaan ensin kuukausipalkaksi, jonka jälkeen kuukausipalkkaa korotetaan. Korotettua palkkaa verrataan työehtosopimuksen taulukkopalkkaan ja varmistetaan, että uusi palkka ylittää taulukkopalkan 4 %:lla, jos työsuhde on jatkunut yli 6 kuukautta. Lopuksi kuukausipalkka muutetaan takaisin tuntipalkaksi.

3.6. Palkantarkistusten ajankohdasta myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa ei ole sovittu paikallisessa palkkaratkaisussa, mutta sitä halutaan myöhentää, sopimus tulee tehdä kirjallisesti **17.3.2022** mennessä. Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansiomenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

3.7. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan kyseessä olevat erät paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

3.8. Luottamusmiehelle neuvottelujen jälkeen annettavat tiedot

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy luottamusmiehen kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa toimihenkilöiden kokonaismäärän, kuinka moni toimihenkilö on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

3.9. Vuosi 2023

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua syyskuun 2022 loppuun mennessä, voidaan sopimus irtisanoa päätymään 31.12.2022, ellei toisin sovita.

3.10. Palkkataulukot

Toimenvaativuuspalkkoja korotetaan **1,9** prosentilla **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVL	euroa/kk
1	1836
2	1979
3	2142
4	2382
5	2667
6	3022
7	3445
8	3924

3.11. Palvelusvuosilisät

Palvelusvuosilisiä korotetaan **1,9** prosentilla **1.4.2022** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

vuotta	euroa/kk
5–9	45
10–14	60
15–19	88
20–24	110
25-	135

3.12. Liittojen tuki

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

4. Tekstimuutokset 17.1.2022 alkaen

4.1. 3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet

Poistetaan 2. kohdan toisen kappaleen viimeinen lause ”Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.”

4.2. 5 § Paikallinen sopiminen

Lisätään kaksi uutta kappaletta ensimmäisen kappaleen jälkeen, ennen pöytäkirjamerkintöjä.

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyvyille ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavat, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista.

4.3. 6 § Palkka

Poistetaan kolmannesta kappaleesta ”sekä määriteltäessä vuorolisän suuruutta”. Kappale kuuluu seuraavasti:

Kuukausipalkalla tarkoitetaan tätä sopimusta sovellettaessa toimihenkilön henkilökohtaista kokonaispalkkaa, eli rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisinä maksettavia lisiä. Vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia, suurjuhlapyhäkorvauksia laskettaessa ja muissa vastaavissa palkkahallinnon eri tilanteissa käsitellään toimihenkilön yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella määräytyvää, erillisenä lisänä maksettavaa palvelusvuosilisää kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

4.4. 9 § Yleiset työaikamääräykset, Työajan tasoittuminen

Muutetaan tasoittumisjakson pituutta päivä ja kaksivuorotyössä. Lisätään ensimmäisen kappaleen loppuun ”Tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa.” ja poistetaan toinen ja kolmas kappale. Kohta kuuluu seuraavasti:

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että laaditaan työajan tasoittumissuunnitelma ajanjaksoksi, jonka aikana työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa. Tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa.

4.5. 9 § Yleiset työaikamääräykset, Työaikapankki

Muutetaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskeva kirjaus. Uusi kirjaus on voimassa 31.12.2023 saakka riippumatta optiovuoden käytöstä, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 5.2.2020-31.12.2021, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita.

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 9 §:n (Työajan tasoittuminen) enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaika, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

4.6. 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Lisätään 3. kohtaan suositus porrastetun työajan käyttämisestä sekä mahdollisuus tilata yrityskohtaista koulutusta porrastetusta työajasta. Kohta 3. kuuluu seuraavasti:

3. Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvaan ja porrastetun työajan käyttöön ottamiseen. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia. Liukuvaan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan seurantajaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat porrastetun työajan käyttämistä ja järjestävät yrityskohtaista koulutusta porrastetusta työajasta.

4.7. 12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Muutetaan 6. kohdan toinen kappale seuraavaan muotoon:

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä toimihenkilöllä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

4.8. 15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Muutetaan 1. kohdan vuorotyön määritelmää siten, että paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin siten, että se voi olla enemmänkin kuin neljä viikkoa. Kohta kuuluu seuraavasti:

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisen ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin sovitaan, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa. Vuorotyöksi katsotaan myös työ, jossa vuorot vaihtuvat siten, että perättäiset vuorot menevät enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli ja jossa vuorot muuttuvat etukäteen määrätyllä tavalla.

4.9. 19 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Lisätään pykälän loppuun paikallisen sopimisen mahdollisuus aattokorvauksen vaihtamisesta vastaavan suuruiseksi vapaaksi uudeksi pöytäkirjamerkinnäksi seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä 2

Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aattoina lyhentää säännöllistä työaika aattokorvauksen suuruutta vastaten.

4.10. 26 § Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

Lisätään 3. kappaleeseen paikallisen sopimisen mahdollisuus seuraavasti:

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä, ellei paikallisesti muuta sovita. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

4.11. 28 § Vuosiloma

Lisätään 3. kohdan 7. kappaleeseen lause ”Lomarahavapaa lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa.” Kappale kuuluu seuraavasti:

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahan

korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Lomaravapaa lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa. Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomarahaan oikeutettu.

4.12. 29 § Palkka sairauden, äitiysvapaan tai isyysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

Muutetaan kohdassa 5. äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräyksiä siten, että palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus sekä lisätään uusi pöytäkirjamerkintä. 1. ja 2. kappale kuuluvat seuraavasti:

Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus kolmelta kuukaudelta.

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää toimihenkilön selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

Työnantaja voi halutessaan maksaa palkan ja päivärahan erotuksen sijasta täyden palkan.

4.13. Irtisanomissuojasopimus, 15 § Lomautusilmoitus

Muutetaan vähintään vuoden työsuhteessa olevan toimihenkilön lomautusilmoitusaika yhdestä kuukaudesta 14 vuorokauteen. Muutetaan ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle henkilökohtaisesti 14 päivää ennen lomautuksen alkamista, ellei lomautusilmoitusajoista ole sovittu toisin paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

4.14. Irtisanomissuojasopimus, 19 § Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

Muutetaan pykäläviittaukset vastaamaan uuden yhteistoimintalain (1333/2021) pykälää. Kappale kuuluu seuraavasti:

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat. Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

4.15. Liite 2, Työnopastuslisä (8 § kohta 2)

Tarkennetaan liitettä ja lisätään uudeksi tehtäväksi talon sisältä toimihenkilötehtävästä erilaiseen toimihenkilötehtävään siirtyminen. Poistetaan viittaus 16.3.2010 Kemianteollisuus ry:n ja Toimihenkilöunioni TU:n väliin pöytäkirjaan Harjoittelijat ja kesätyöntekijät, neljäs kappale. Poistetaan viimeinen lause: Tällä liittojen yhteisellä tulkinnalla ei muuteta aikaisemmin paikallisesti sovittuja parempia työnopastuskorvauksia eikä -järjestelyjä. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan. Oman toimen ohella perehdyttäminen tarkoittaa sitä, että toimihenkilö omien työtehtäviensä lisäksi perehdyttää toista toimihenkilöä. Jos toimihenkilö on osittain vapautettu tehtävistään hoitamaan perehdytyksen, erillistä lisää ei makseta.

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.

Toimivassa työyhteisössä luonnollisena osana on jokapäiväinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa. Kanssakäymiseen kuuluu myös työtovereiden neuvonta. Työnopastaminen on suunnitelmallista työnantajan aloitteesta tapahtuvaa toimintaa.

Työnopastamisessa toimihenkilö koulutetaan tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta. Työnopastusta tehdään työnantajan aloitteesta.

Työnopastussuunnitelma

Työnopastuksesta tulee laatia ennalta työnopastussuunnitelma, jossa määritellään kuka opastaa, ketä opastetaan, mitä opastetaan ja kuinka kauan opastaminen kestää. Liitot ohjeistavat työnopastussuunnitelmien teossa tarvittaessa. Työnopastussuunnitelma voi poikkeuksellisesti olla myös suullinen.

Uusi toimihenkilö (lukuun ottamatta kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita)

Toimihenkilön opastaessa uutta toimihenkilöä ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti tulee työnopastuslisä maksaa. Uudeksi toimihenkilöksi katsotaan:

- taloon palkattava uusi toimihenkilö,
- talon sisältä työntekijätehtävästä toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö,
- talon sisältä toisesta toimihenkilötehtävästä erilaiseen toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö, esimerkiksi kirjanpitäjä siirretään laborantiksi. Jos esimerkiksi kirjanpitäjä siirtyy yhtiön sisällä toisiin kirjanpitäjän tehtäviin, ei tällaisissa tilanteissa makseta työnopastuslisää.

Talon sisältä tulevan uuden toimihenkilön perehdyttäminen ei yleensä vaadi yhtä laajaa perehdyttämistä ajallisesti ja määrällisesti.

Uuden toimihenkilön työsuhteen kestolla tai työsuhteen muodolla ei ole merkitystä, joten opastuslisä maksetaan myös määräaikaisten toimihenkilöiden perehdyttämisestä.

Ylempien toimihenkilöiden opastaminen

Työnopastuslisää maksetaan myös, kun toimihenkilö opastaa tehdyn suunnitelman mukaisesti uutta ylempää toimihenkilöä.

Ylempien toimihenkilöiden työnopastuksesta on kyse silloin, kun toimihenkilö opettaa ylemmälle toimihenkilölle tämän työtehtäviin kuuluvien tehtävien tuntemista.

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa työnopastuslisää. Kesätyöntekijän opastamisesta lisää ei tarvitse maksaa.

Työtuomioistuimen tuomiolla (TT 2010-32) myös ei työsuhteessa olevien harjoittelijoiden opastamisesta tule maksaa työnopastuslisää.

Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Usein yrityksissä puhutaankin kesäharjoittelijoista erittelemättä tarkemmin, onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu vai kesätyö.

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknillisessä tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknillisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekevässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta.

Työnopastuslisän ottaminen muutoin huomioon henkilön palkkauksessa

Mikäli työnopastus on osa toimihenkilön muuta tehtävää, merkitään se toimenkuvaukseen mahdollisimman yksiselitteisesti ja toimihenkilölle selvitetään, miten työnopastus näkyy hänen palkkauksessaan. Toimen vaativuusluokitusta arvioitaessa työnopastusta verrataan palkkausjärjestelmän vaativuustekijöihin samoin kuin muitakin toimenkuvan tehtäviä, ja se dokumentoidaan otetun huomioon osana muuta tehtävää.

Paikallinen sopiminen

Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

4.16. Liite 6, Työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin

Lisätään luetteloon seuraavat uudet paikallisen sopimisen mahdollisuudet:

15 § Vuorotyö, ilta- ja yötyö: Paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin.

19 § Suurjuhlapyhäkorvaus: Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aatoina lyhentää säännöllistä työaikaa aattokorvauksen suuruutta vastaten.

26 § Koulutus- ja kehittämistilaisuudet: Koulutuksen pituus voi paikallisesti sopien olla pidempikin kuin kaksi tuntia työvuoron yhteydessä.

4.17. Liite 9, Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Lisätään uudeksi kappaleeksi mahdollisuus käyttää poikkeuksellista lomakautta silloin kun yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:

- paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - porrastettu työaika
 - vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

- työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Selviytymislauseke

Työnantajan taloudellisen tilanteen niin edellyttäessä käsitellään yhdessä luottamusmiehen kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Kun yhteisesti todetaan luottamusmiehen kanssa, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen kanssa yllä mainittujen toimenpiteiden lisäksi työehtojen sopeuttamisesta enintään vuoden määräajaksi. Sovittavia asioita voivat olla työehtosopimuksen rahanarvoiset edut, esimerkiksi lomarahat ja suurjuhlapyhäkorvaukset.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa. Samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien ajalle. Sopimusta tehtäessä on arvioitava sen vaikutukset suhteessa voimassa olevaan työttömyys- ja palkkaturvasäännöstöön.

Samalla sovitaan, miten toimihenkilöiden taloudelliset menetykset kompensoidaan yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua. Sopimuskauden aikana seurataan säännöllisesti yrityksen taloudellisen tilanteen kehittymistä ja mikäli kesken sopimuskauden yrityksen taloudellinen tilanne paranee niin, ettei selviytymislausekkeen käytölle ole enää perusteita, voidaan sopimus purkaa.

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

Lisäksi on huomattava, että yhteistoimintalaki mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä neuvotteluajasta ja työehtosopimus lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Sopijaosapuolet neuvovat tarvittaessa yrityksiä selviytymistoinpiteiden toteuttamisessa.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

4.18. Liite 10, Liittojen välinen toimintaohje jäsenmaksujen perintää koskevista menettelytavoista

Muutetaan kolmas ja kuudes kohta sekä poistetaan seitsemäs kohta. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Jäsenmaksujen perintäjärjestelmä koskee vain Ammattiliitto Pro ry:n jäsenmaksuja. Jäsenmaksukäsike saa sisältää kuitenkin varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi työttömyyskassamaksun edellyttäen, että perintä tapahtuu yhtenä eränä. Tähän ei saa sisällyttää muita erillisiä lisiä esim. liittymis- tai työtaistelurahastomaksuja. Ammattiliitto Pro ja toimihenkilö ovat vastuussa perittävän erän verovähennyskelpoisuudesta.

Jäsenmaksun ollessa %-määräinen peritään se samasta palkkasummasta kuin mistä veroennakon pidätys toimitetaan. Mikäli perintäperusteesta on muunlaisia määräyksiä, on ne Ammattiliitto Pron toimesta sopeutettava mainitun periaatteen mukaiseksi. Samoin mikäli %- ja/tai €-määräisenä perittävä jäsenmaksu on määritelty Ammattiliitto Pron säännöissä muulta kuin yrityksen palkanlaskentaan sopivalta perintäkaudelta, on perintäperuste Ammattiliitto Pron toimesta sopeutettava perintäkautta vastaavaksi.

Perintäjärjestelmässä käytettävät sopimus- ja päättymisilmoituslomakkeista vastaa Ammattiliitto Pro. Perintäjärjestelmässä voidaan käyttää sähköisiä lomakkeita. Ammattiliitto Pro kustantaa lomakkeiden painatuksen ja huolehtii niiden jakelusta.

Perintäjärjestelmän pääkohdat ovat seuraavat:

1. Menettelyn yksilöimiseksi toimihenkilö ja työnantaja tekevät kirjallisen tai sähköisen sopimuksen jäsenmaksun perinnästä.
2. Tieto perintäprosentista tai €-määrästä voidaan ilmoittaa kalenterivuosittain ja työehtosopimuksessa sovitun korotuksen yhteydessä. Ilmoitus tehdään kirjallisesti tai sähköisesti.
3. Tehdystä perintasopimuksesta välittyy tieto toimihenkilölle, työnantajalle ja Ammattiliitto Prolle.

Jäsen ilmoittaa Ammattiliitto Prohon työsuhteen päättymisestä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana.

Jäsen ilmoittaa jäsenmaksuperinnän päättymisestä Ammattiliitto Prolle ja työnantajalle, jos jäsenyys päättyy kesken työsuhteen.

4. Perintäkausittain peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto toimihenkilölle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
5. Työnantaja toimittaa perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärän perintäkausittain Ammattiliitto Pron ilmoittamalle pankkitilille.

Selvityksen aikataulu on seuraava:

- 1.1.–30.6. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.8. kuluvaa vuotta mennessä
- 1.7.–31.12. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.1. seuraavaa vuotta mennessä

Selvitykseen merkitään:

- liittotunnus (Ammattiliitto Pro 022)
- työnantajan nimi, tilittäjätunnus (y-tunnus ilman väliviivaa tai muu tilittäjätunniste)
- jäsenen henkilötunnus ja nimi
- miltä ajalta jäsenmaksua on peritty ja kuinka paljon.

Selvitysaineiston vaihtoehtoiset toimittamistavat ovat seuraavat:

1) TYVI (tietovirrat yritysten ja viranomaisten välillä) -tiedostona.

Internetin kautta toimivalla ohjelma, joita tarjoavat operaattorit Aditro Human Resources, Itella-Pro ja WM-data Oy. Prolla on edellä mainittujen operaattorien kanssa sopimus ay-jäsenmaksutietojen lähettämisestä sähköisessä muodossa TYVI-mallin mukaisesti.

2) Sähköpostitiedostona.

Tiedoston tulee olla palkkahallinnon tekemä ASCII- tai ANSI-tekstitiedosto. Tiedoston sisällön on noudatettava vakioitua tietuekuvausta.

3) YAP-järjestelmällä.

Mikäli työnantaja selvittää muiden liittojen jäsenmaksut YAP:n (YAP Solutions Oy) järjestelmään, voi samaan tiedostoon liittää Pron selvitystiedot liittonumerolla 022 ja YAP toimittaa tiedot edelleen Prolle.

4) Paperilistalla.

Toimitusosoite on Ammattiliitto Pro, työnantajaperintä, PL 183, 00181 Helsinki.

5) Jäsenkohtaisilla viitteillä.

Jäsenkohtaisiin viitteisiin sisältyy tieto jäsenmaksua perivästä työnantajasta, jäsenestä ja palkkakaudesta, joten erillistä selvitystä ei tarvitse tehdä. Jäsenkohtaiset viitteet soveltuvat 1–5 henkilön jäsenmaksuperintään. Jokaisen jäsenen jäsenmaksu maksetaan kuukausittain omalla viitteellään.

6. Ammattiliitto Pro toimittaa jäsenten jäsenmaksutiedot verottajalle seuraavan vuoden alkupuolella verottajan määrittämän aikataulun mukaan, siten että tiedot ehtivät mukaan ao. henkilön veroehdotukseen. Verottajalle toimitettavat edellisen vuoden jäsenmaksutiedot perustuvat työnantajilta 15.1. mennessä saatuihin jäsenkohtaisiin selvitystietoihin.

4.19. Liite 11, Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022-2023

Muutetaan liitteen 11 otsikon vuosiluvuiksi 2022-2023 sekä muutetaan kohdat 2–3 seuraavasti:

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2022-2023. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 365 euroa vuosina 2022 ja 2023. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4.20. Liite 12, Etä- ja hybridityöohje

Muutetaan liitteen 12 otsikko etätyöohjeesta etä- ja hybridityöohjeeksi. Liite kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etä- ja hybridityötä tehtäessä.

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksessa sovitun varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä ei kuitenkaan ole työ, jota pääsääntöisesti tehdään sovitun työpaikan ulkopuolella. Hybridityöllä tarkoitetaan puolestaan työskentelymallia, jossa töitä tehdään sekä ajoittain etänä että fyysisesti työpaikalla.

Yhtä kaikille työpaikoille sopivaa toimintamallia ei ole olemassa. On kuitenkin tärkeää keskustella yhdessä kunkin yrityksen kohdalla parhaiten toimivista käytännöistä. Hybridityön positiiviset puolet kannustavat hyödyntämään etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn yhdistämistä.

Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän pelisääntöjä. Etätyöntekijän työmäärä ja tavoitteet ovat samat kuin työpaikalla tehdyssä työssä. Työntekijällä on etätöissä sama työsopimuslain, työehtosopimuksen ja sosiaalivakuutuksen suoja, kuin tavanomaisella työpaikalla työskennellessään. Tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta sen tarkempi soveltaminen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan työhön määräytyy työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun mukaisesti. Työsuojelun osalta on huomioitava, että työnantajalla ei yleensä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan ulkopuoliseen työympäristöön, mutta työturvallisuuslain mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ulottuu kaikkeen työntekoon.

Etä- ja hybridityöstä teettämisessä on huomioitava myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu.

Etä- ja hybridityön tekeminen voi perustua yrityksen ohjeeseen, erityisiin sopimuksiin tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä olisi hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen
- Etätyössä tehtävät työt

- Etätöissä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta

4.21. Tekniset muutokset

Tarkistetaan ja korjataan tarvittaessa pykäläviittaukset, esim. liitteessä 2 sijaisuuskorvauksen oikea pykälä on 8 § ensimmäinen kohta.

5. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

5.1. Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut työehtosopimuksen tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnossa ja ne tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2022 mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamisissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö:

- Työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä.
- Asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin.
- Ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä.
- Yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa.
- Sopimuskausien aikana kunnioitetaan työrauhavelvoitetta.
- Kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla.

Perhevapaaudistustyöryhmä

Mikäli perhevapaaudistus toteutuu, työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä (näillä näkymin elokuu 2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään kustannusneutraalisti siten, että palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

Työaikakokeilu

Liitot käynnistävät ajalle 18.1.2022–31.12.2023 määräaikaisen hankkeen, jossa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen työaikaluvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä.

däntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työntajan edustaja ja luottamusmies, tai silloin kun luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstö yhdessä, voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun, milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse osoitteeseen paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii 31.10.2023 raportin kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopimukseen tai Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaaseen.

Työaikatyöryhmä

Liittojen välisen työaikatyöryhmän tavoitteena on seurata, kouluttaa, edistää joustavien työaikakäytäntöjen käyttöönottoa ja kehittää työaikamääräyksiä siten kuin allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu työaikakokeilusta, työaikapankista ja paikallisen sopimisen kokonaisuudesta. Lisäksi uusiin kysely 10-tuntisen käytöstä ja muista työaikakäytännöistä.

5.2. Paikallisen sopimisen kehittäminen

Työpaikan sisäinen tiedottaminen

Mikäli työpaikalla neuvotellaan paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta, työnantajan tulee varata toimihenkilöille mahdollisuus keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja päättää palaverin enimmäiskeston ja ajankohdan.

Paikallista sopimista ja sen edistymistä usein edesauttaa se, että luottamusmies yhdessä työnantajan kanssa pohtii tavat, jolla käynnissä olevia neuvotteluja ja sopimuksen lopullista sisältöä avataan yhdessä toimihenkilöille.

Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät yritysten neuvotteluosapuolille koulutuksen neuvotteluosapuolten asemasta ja roolista, työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuden tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet rakentavat kevään 2022 aikana helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

Työaikaopas

Päivitetään Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -opas. Oppaassa huomioidaan pienten, keskisuurten ja suurten yritysten erityistarpeet.

Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittäminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolle. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

Tarinakilpailu

Sopijaosapuolet jatkavat tarinakilpailua, jolla kerätään hyviä käytäntöjä paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista. Työpaikan neuvotteluosapuolet kirjoittavat tarinan joko yhdessä, yksin, parina tai ryhmässä. Tarinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen

nettisivuilla. Lisäksi niitä hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämissä toimialalla. Parhaat tarinat palkitaan syksyllä 2022 yhdessä Teollisuusliiton kanssa pidettävässä gaalaillassa.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat neljännesvuosittain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyn, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja min-kälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

5.3. Palkkausjärjestelmäkoulutuksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa palkkausjärjestelmäkoulutusta materiaaleineen 30.6.2022 mennessä siten, että yritysten palkkausjärjestelmätyöryhmille tarjotaan yrityksen tarpeisiin räätälöityä monimuotokoulutusta. Koulutusta voidaan tarpeen mukaisesti tarjota laajemmallekin kohderyhmälle.

5.4. Osaamisen kehittäminen työpaikoilla

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstövoimavarojen kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee yritysten strategian toteuttamista. Jatkuva muutos edellyttää osaamistarpeiden muutosten, tarpeettomaksi käyvän osaamisen sekä aivan uuden osaamistarpeen ennakointia ja analysointia.

Liitot pitävät tärkeänä, että työyhteisön ja tätä kautta toimihenkilön osaamista kehitetään tulevaisuuden kehitystarpeisiin perustuen. Osaava henkilöstö on muutostilanteissa edelläkävijä eikä sopeutuja, innovatiivinen eikä passiivinen. Yrityksen osaamistarpeisiin vaikuttavat muun muassa hiilineutraalisuuteen tähtäävät toimet, palveluiden ja tuotantotapojen uudistukset, teknologiakehitys sekä työurien pidentyminen. Osaamisen kehittäminen edistää monitaitoisuutta, käytettävyyttä erilaisissa tehtävissä ja sitä kautta työurien pidentymistä sekä toimihenkilöiden työllistymistä.

Kehityskeskustelussa tai vastaavassa on suositeltavaa käydä läpi toimihenkilön yksilölliset yrityksen strategisista tavoitteista johdetut osaamisen kehittämisen tarpeet. Osaamista voidaan kehittää sekä työpaikan sisäisissä että ulkoisissa koulutuksissa ja perehdytyksissä. Osaamisen kehittämisen tarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi työhön liittyvällä oppimisella, osallistumalla projekteihin tai työryhmiin tai opiskelemalla omaehtoisesti ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta tai suorittamalla kokonaan uusi tutkinto.

Eläkeikää lähestyttäessä on aiheellista suunnitella jäljellä olevia työvuosia. Kehityskeskusteluissa tai muussa yhteydessä on syytä käsitellä myös eläkkeelle siirtymistä ja sen ajankohtaa, kertyneen osaamisen siirtämistä nuoremmille työntekijöille sekä mahdollista halua osallistua työelämään eläkkeelle siirtymisen jälkeen.

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana hyviä käytäntöjä työpaikalla tapahtuvan osaamisen kehittämisestä ja työpaikan ulkopuolella järjestetyistä koulutustilaisuuksista sekä koetusta koulutusten vaikuttavuudesta.

5.5. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva toimihenkilöstö on myös tuottava.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittavat työhyvinvointikortin suorittamista. Lisää tietoa työhyvinvointikortin suorittamisesta saa liitoista.

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten toimihenkilöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamusmiehille.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Hyvää huomista -ohjelma

Hyvää huomista -ohjelmaa ei jatketa vaan sopijaosapuolet kehittävät työhyvinvointia osana jatkuvaa neuvottelua. Hyvää huomista ohjelman logo ja visuaalinen ilme säilytetään ja sitä voidaan käyttää liittojen yhteisessä materiaalissa niin sanottuna brändimerkinä.

5.6. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla.

Tasa-arvolain 6 § a mukaan vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään, ellei paikallisesti toisin sovita, vuosittain. Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi joka 3. vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään vuosittain.

Yhdenvertaisuuslain 7 § mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä (yhdenvertaisuussuunnitelma).

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi laaditut suunnitelmat ja sen toteuttaminen edistävät organisaation houkuttelevuutta työnantajana, henkilöstön hyvinvointia, tehtävien ja työolojen kehittämistä sekä työsuoritusten parantumista.

Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta.

Työyhteisön kehittämissuunnitelma

Yhteistoimintalain (334/2007) mukaan sen soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma muuttuu uuden yhteistoimintalain voimaan tullessa työyhteisön kehittämissuunnitelmaksi. Työyhteisön kehittämissuunnitelmasta säädetään uuden yhteistoimintalain 9 §:ssä.

5.7. Ateriakorvaus

Ateriakorvauksen suuruus (yhteistoimintasopimuksen mukaisessa koulutuksessa):

Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2022 26,21 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman aterikorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella. Ateriakorvauksen suuruus vahvistetaan vuosittain koulutustyöryhmässä.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2023 todetaan syyskuussa 2022 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2021 – heinäkuu 2022.

5.8. Tulos- ja voittopalkkiot

Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisiä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- ja voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitystavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään toimihenkilöille ennen niiden käyttöönottoa.

5.9. Työllistymisen edistäminen

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on toimihenkilöllä sen työllistymisvapaaajärjestelyn lisäksi, josta säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002), oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

Työnantaja ja luottamusmies pyrkivät irtisanomistilanteissa selvittämään yhteistyössä eri tahojen kanssa erilaisia tukipalveluita irtisanomisuhan alla oleville. Tukipalveluiden tavoitteena on auttaa parantamaan toimihenkilön työllistymistä.

5.10. Työn vaarojen ja haittojen arviointi

Työn vaarojen ja haittojen arvioinnista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajan on lain mukaan työn ja toiminnan luonne huomiioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Liitot toteavat, että työturvallisuuslakiin on vuonna 2013 lisätty työajat nimenä yhteinen seikkana, josta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työnantajan on selvitettävä ja arvioitava.

Vaarojen ja haittojen poistamisessa hyödynnetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta.

6. Rinnakkaissopimukset

Osapuolet sitoutuvat vaikuttamaan siihen, ettei tämän sopimuksen soveltamispiirissä tehdä rinnakkaissopimuksia.

7. Viittausmääräykset

Yksinomaan työaikalain pykäliin viittaavat määräykset eivät ole työehtosopimuksen osia. Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

8. Sopimuskauden päätyminen

Työehtosopimus on voimassa 17.1.2022–31.12.2023 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan syyskuun 2022 loppuun mennessä. Mikäli neuvotteluissa ei löydetä ratkaisua syyskuun 2022 loppuun mennessä, voidaan irtisanoa päättymään 31.12.2022, ellei ei toisin sovita.

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

9. Pöytäkirjan tarkastaminen

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin. Pöytäkirjaa on laadittu kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Helsingissä 21.1.2022

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Sampo Pehkonen

Miira Kaukolinna

Jenni Nisametdin

Juha Teerimäki

AMMATTILIITTO PRO RY

Anssi Vuorio

Taru Reinikainen

PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN

Toimihenkilön palkka perustuu hänen suorittamiensa tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen pätevyyteen. Yhtäjaksoisen työsuhteen keston perusteella maksetaan myös palvelusvuosilisää.

1 Tehtävän vaativuus

Tehtävän vaativuuden arviointi

Toimihenkilöiden tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn käytettävät tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä on painettu erilliseksi matriisiksi, jota on saatavissa sopijaliitoista. Matriisin avulla mitataan toimihenkilötehtävälle ominaisia vaativuustekijöitä ja kytketään toisiinsa tehtävän vaativuus ja palkka. Arvioitavana on tehtävän sisältö, eivät niitä hoitavat toimihenkilöt.

Tehtävän vaativuutta arvioivia mittareita on neljä:

1. Tehtävässä vaadittavat tiedot ja taidot

Tehtävässä vaadittavilla tiedoilla ja taidoilla mitataan tehtävän hoitamisessa edellytettävän itsenäisen harkinnan vaativuutta. Harkintatilanteissa tarvittavien tietojen laajuutta ja syvyyttä lisäävät paitsi koulutus, myös harkintatilanteissa tarvittava kokemus. Vaativuus on sitä suurempi mitä

- useammin harkintatilanteita esiintyy,
- erilaisempia ne ovat,
- lyhempi on harkinta-aika,
- laajemmat ja syvällisemmät tiedot ratkaisujen tekemiseen tarvitaan,
- enemmän viranomais määräykset ja –järjestelmät säätelevät työnte-koa,
- suurpiirteisemmät ovat ohjeet ja mitä ylimalkaisempaa ja hitaampaa on palaute.

Tehtävässä vaadittavat tiedot ja taidot	
T1	Työtä tehdään yksiselitteisten ohjeiden mukaan. Valintatilanteessa selkeät vaihtoehdot. Tarvittava osaaminen saadaan yleensä työpaikalla tapahtuvalla opastuksella.
T2	Ohjeiden soveltaminen ja menettelytavat samankaltaisissa tilanteissa. Tarvittava osaaminen saadaan yleensä tehtävään suunnatulla koulutuksella.
T3	Uusiutuvien ja monialaisten ohjeiden soveltamista uusissa tilanteissa. Tarvittava osaaminen saadaan yleensä koulutuksella ja/tai lyhyellä kokemuksella.
T4	Harkintaa ja kehittämistä, ohjeiden ja normien luovaa soveltamista. Useiden toimintojen asiantuntemus ja ymmärrys. Tarvittava monipuolinen osaaminen saadaan yleensä koulutuksella ja/tai kokemuksen avulla.
T5	Kehittämistä, suunnittelua ja uusia itsenäisiä ratkaisuja. Ratkaisut vaativat tiedon hankintaa ja analysointia. Soveltaminen vaatii laajoja pohjatietoja sekä tiedon itsenäistä hankintaa ja soveltamista. Tarvittava monipuolinen osaaminen saadaan yleensä koulutuksen ja/tai lisätiedoilla täydennetyin kokemuksen avulla.
T6	Tavoitteellista kehittämistä laajojen tietojen pohjalta. Tehtävässä on vahvaa kehittämistä ja asiantuntijuutta sekä uusien ratkaisujen luomista. Tarvittavat monipuoliset ja syvälliset erityistiedot ja –taidot saadaan yleensä koulutuksen ja/tai pitkän monipuolisen kokemuksen avulla.

2. Päätöksenteon ja ratkaisujen vaikutukset

Päätöksenteon vaikutuksilla mitataan niiden merkittävyyttä ja laajuutta. Päätöksentekoon rinnastetaan asiantuntijatehtäville ominainen neuvonta, suositus tai vastaava asiantuntijuuden käyttöön perustuva vaikutus. Vaativuus on sitä suurempi mitä

- suuremmat ovat taloudelliset vaikutukset,
- laajemmat ovat vaikutukset tuotantoon ja laatuun,
- merkittävämmät ovat ihmisiin, ympäristöön, työsuojeluun ja yleiseen turvallisuuteen liittyvät vaikutukset.

Vaikutuksia tarkastellaan kokonaisuutena ja yhteisvaikutuksia arvioidaan yrityksen toimipaikan kannalta. Tarkastelussa ei mietitä vain sitä, mille organisaatiotasolle päätösten ja ratkaisujen vaikutukset kohdistuvat, vaan myös eri vaikuttavuustekijöiden yhteisvaikutusta.

Organisaatiotason lisäksi tarvitaan myös muunlaista vaikutusten suuruuden ja laajuuden arviointia.

Päätöksenteon / ratkaisujen vaikutukset	
P1	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue pääasiassa omaan työhön tai työryhmän työhön.
P2	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue pääasiassa toiminnon osaluokkaan tuloksiin.
P3	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue selkeästi koko toiminnon tuloksiin.
P4	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue toimintoalueen usean toiminnon tuloksiin.
P5	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue suuri merkitys koko toimintoalueen tavoitteiden saavuttamiselle.

3. Vuorovaikutuksen vaativuus

Vaikuttamisella mitataan oman yrityksen henkilöstöön ja ulkopuolisiin henkilöihin vaikuttamisen vaativuutta. Vaikuttaminen on tyypillistä kommunikointia johtamisen, suunnittelun, markkinoinnin, henkilöstöhallinnon ja kaupan alueella sekä muissa yrityskuvaan liittyvissä yhteydenpidoissa. Vaikutus on sitä suurempi mitä

- suurempi on neuvonnan, opastamisen, tai kouluttamisen velvoite,
- syvällisempi ja laajempi on motivoinnin vaatimus,
- monimuotoisempi ja laajempi on vuorovaikutus, ja verkoston laajuus (sisäiset tai ulkoiset asiakkaat, muut organisaatiot, viranomaiset, alihankkijat, media ja vastaavat sidosryhmät), ja
- suurempia muutoksia saadaan aikaan toiminnassa/käyttäytymisessä/päätöksenteossa, ja mitä suurempaa asiantuntemusta yhteydenpito vaatii.

Johtamistehtävissä vaikuttamisen osatekijöiden merkitys korostuu ja sen vaativuus riippuu esimiestehtävän luonteesta.

Itsenäinen tehtäväaluevastuu saattaa esimiestehtävään rinnastettavasti korostaa vuorovaikutuksen vaativuutta.

Vuorovaikutuksen vaativuus	
V1	Vuorovaikutusta työn lähipiirissä. Yleensä tietojen vastaanottamista, välittämistä ja jakamista.
V2	Omaan työhön liittyviä asiantuntijataso yhteyksiä sisäisiin ja/tai ulkoisiin sidosryhmiin.
V3	Tavoitteellisia asiantuntijataso yhteyksiä, joissa vaaditaan vaikuttamis- ja neuvottelu- tai yhteistyötaitoja.
V4	Oma-aloitteisia toimintaan vaikuttavia yhteyksiä. Yhteydet vaativat ammatillista erityisosaamista ja/tai vaativia yhteistyötaitoja.
V5	Aktiivista vaikuttamista päättäjiin. Yhteydet vaativat yrityksen hyvää kokonaistuntemusta ja/tai tiedon muokkaamista kohde-ryhmälle ymmärrettävään muotoon.

4. Johtaminen ja asema

Esimiestehtävään on rinnastettavissa erilaisten projektiluontoisten töiden johtaminen, jossa asiantuntijuuden perusteella ohjataan erilaisia työryhmiä.

Resurssivastuut voivat olla esimerkiksi talouteen, henkilöstöön, investointeihin tai aikatauluihin liittyviä.

Itsenäinen vastuu saattaa esimiestehtävään rinnastettavasti korostaa vuorovaikutuksen vaativuutta.

Johtamistehtävässä vaikuttamisen osatekijöiden merkitys korostuu ja sen vaativuus riippuu esimiestehtävien luonteesta.

Johtaminen ja asema	
A1	Oma tehtävä
A2	Opastava/ohjaava tehtävä tai itsenäinen tehtäväalue.
A3	Esimies- tai asiantuntijatehtävä, jossa organisointi- ja resurssivastuu (esimerkiksi projekteissa) tai laaja itsenäinen tehtäväalue.
A4	Esimiestehtävä, jossa alaisia usealla organisaatiotasolla tai esimiestehtävä, jossa organisointi- ja resurssivastuu (esimerkiksi laajoissa projekteissa) tai vastaava laaja ja monipuolinen itsenäinen asiantuntijatehtävä.

Palkkausjärjestelmä

Tehtävässä vaadittavat tiedot ja taidot (T)	Päätöksenteon / ratkaisujen vaikutukset (P)				
	P1	P2	P3	P 4	P5
T1	165 170	175 185			
T2	180 185	190 200	205 215		
T3		210 220	225 235	240 250	
T4		230 240	245 255	260 275	280 295
T5		250 260	265 280	285 300	305 320
T6				310	335

LUKUARVOT: Taulukon kussakin ruudussa on kaksi lukuarvoa, jotka osoittavat yrityksen käytössä olevan pistealueen. Alin arvo vastaa määritelmiä. Korkeampia väliarvoja voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun toimeen sisältyy ajallisesti merkittävä osa tasomääritelmää vaativampia töitä tai työn luonteeseen kuuluu toistuvasti ennakoimattomissa tilanteissa tehdä aikapaineesta johtuvia riskinalaisia ratkaisuja ja päätöksiä.

Vuorovaikutuksen vaativuus (V)	Johtaminen ja asema (A)			
	A1	A2	A3	A4
V1	100	110		
V2	120	130	140	
V3	135	145	155	165
V4	155	165	175	185
V5	180	190	200	210

Tarkistusmenettely	
Mikäli tehtävässä vaadittavan ammatillisten tietojen taso ja kokemusvaatimus ylittää oleellisesti tavanomaisen, korjataan vaativuusarvioinnin loppupistemäärää lisäämällä 50 pistettä jos:	
Summapisteet ovat	Jos yrityksessä samalla vaaditaan
alle 300	vähintään 3 vuoden toimihenkilötehtävään tähtäävä koulutus ja yli kahden vuoden kokemus
alle 360	vähintään 3 vuoden toimihenkilötehtäviin tähtäävä koulutus ja yli 5 vuoden kokemus toimihenkilötehtävissä
alle 400	vähintään 4 vuoden toimihenkilön pätevyyden mahdollistama koulutus ja yli 5 vuoden kokemus toimihenkilötehtävissä

Vaativuuden mittauksen lähtökohta on toimen ja sen sisältämien tehtävien kuvaus, jonka sisällön perusteella toimelle haetaan jokaisen em. mittarin suhteen vaativuustaso ja ko. tason mukainen pistemäärä. Toimen vaativuus pisteet syntyvät kunkin mittarin antamien pisteiden summasta ja johdattavat johonkin kahdeksasta vaativuusluokasta seuraavasti:

TVL pisteet	TVL luokka
- 284	1
285 - 314	2
315 - 344	3
345 - 384	4
385 - 424	5
425 - 464	6
465 - 504	7
505 -	8

Paikallisesti sopien voidaan luokkien 1 – 8 välillä ottaa käyttöön sovittava määrä ns. väliluokkia.

2 Henkilön pätevyys

Toimihenkilön henkilökohtainen palkanosa määräytyy toimihenkilön pätevyyden ja työsuorituksen perusteella. Pätevyys- ja suoritustekijöitä on työpaikoilla esimiesten toimesta arvioitava järjestelmällisesti. Liitot ovat laatineet mallijärjestelmiä, joista yritys voi valita käyttöönsä jonkun sellaiseen tai työpaikan olosuhteisiin sovellettuna. Yritys voi käyttää myös muita arviointimenetelmiä. Liitot toteavat, että henkilökohtaisia ominaisuuksia mittaavien kriteerien tulee tukea yrityksen toimintatapoja ja tavoitteita ja että toimihenkilöiden sitoutuminen saavutetaan parhaiten, kun pätevyydenarviointi tapahtuu yhteistyössä ja pätevyyden ja suorituksen perusteet selvitetään etukäteen toimihenkilöille ja heidän edustajilleen.

Esimiesten ja alaisten välisissä keskusteluissa pätevyyden ja työsuorituksen arviointi muodostaa luonnollisen osan. Näissä arviointikeskusteluissa toimihenkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä edistetään esimerkiksi yksilöllisten koulutus- ja kehityssuunnitelmien avulla.

Henkilökohtaisen palkanosan tulee puolen vuoden kuluessa työsuhteen alkamisesta tapahtuvan ensimmäisen pätevyyden arvioinnin jälkeen olla vähintään 4 % hänen hoitamansa tehtävän vaativuuden mukaisesta palkasta.

Yrityskohtaisesti tulee henkilökohtaisen pätevyyden mukaan määräytyvien palkanosien summan olla toimihenkilöillä vähintään 7 % kaikkien palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien toimihenkilöiden tehtävin vaativuuteen perustuvien palkanosien summasta. Tarkastelussa jätetään huomioimatta toimihenkilöiden henkilökohtaiset palkanosat siltä osin kuin ne ylittävät 25 %. Toteutuminen tarkistetaan vuosittain työehtosopimuksessa sovittujen palkankorotusten toteuttamisen jälkeen.

Palkkaukseen ja palkkausjärjestelmään liittyvää tyytyväisyyttä voidaan edistää lisäämällä peruspalkkaukseen ja suoritukseen liittyvää tietämystä. Kehityskeskustelut ovat luonnollinen tilaisuus keskustella miten yrityksessä sovelletaan palkkausjärjestelmää ja miten toimihenkilön olisi kehitettävä osaamistaan tai suoriutumistaan ohjatakseen palkan kehittymistä. Erityisesti palautteen saaminen ja ymmärrys oman suoriutumisen vaikutuksesta palkkaukseen parantaa palkkatyytyväisyyttä, mutta myös organisaatioon sitoutumista ja kehittymismyönteistä ilmapiiriä.

Toimihenkilöllä on oikeus tietää toimensa vaativuusluokitus sekä henkilökohtainen palkanosuus ja sen määräytyminen.

3 Palvelusvuosilisä

Toimihenkilölle maksetaan työsuhteen keston mukaan porrastettua palvelusvuosilisää.

SIJAISUUDET

Jos toimiin sisältyy toisen henkilön tehtävien hoitaminen töiden järjestelyjen tai sairaus-, loma- ym. tilanteissa, ja mikäli ne vaikuttavat oleellisesti tehtävän vaativuuteen, otetaan ne luokitusta suoritettaessa vaativuutta lisäävänä tekijänä huomioon. Muilta osin noudatetaan työehtosopimuksen sijaisuuskorvausmääräystä.

PALKKAUSJÄRJESTELMÄN YLLÄPITO

Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän ylläpidon perusedellytys on järjestelmällinen toiminta toimenkuvausten, toimien vaativuuden arvioinnin ja henkilökohtaisen pätevyyden arvioinnin ylläpitämiseksi ja jatkuvuuden turvaamiseksi.

Toimen vaativuus

Uudelle toimihenkilölle muodostettavan uuden toimen vaativuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluttua toimihenkilötyösuhteen alkamisesta. Ellei toisin esim. toimen sisällön hahmottumattomuuden vuoksi ole sovittu, määräytyy palkka työsuhteen alusta alkaen em. luokituksen tuloksen perusteella.

Olemassa olevan toimen sisällön pysyvästi muuttuessa, on toimen vaativuus ensi tilassa arvioitava uudelleen. Vaativuusluokan muuttuessa on siitä mahdollisesti aiheutuvat palkankorotukset toteutettava muutoshetkeä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Toimihenkilön siirtyessä tehtävästä toiseen, noudatetaan uuden toimen mukaista luokitusta siirtymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lähtien. Mikäli henkilövaihdoksella on vaikutuksia uuden toimen sisältöön, on ensi tilassa tarkistettava muutoksen mahdollinen vaikutus luokitukseen. Muuttuneen luokituksen mahdollisesti aiheuttama palkankorotus toteutetaan siirtymisajankohtaa seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vaativuusluokitusta tulee tarkastella säännöllisin väliajoin, vähintään kerran vuodessa. Mikäli työpaikalle on perustettu luokitustyöryhmä, esitellään tarkastelun tulokset luokitustyöryhmälle ja luokitustyöryhmä voi esittää perustellun näkemyksensä luokituksesta, järjestelmän toimivuudesta ja mahdollisesti esiin tulleista ongelmista. Mikäli työpaikalle ei ole perustettu luokitustyöryhmää, varataan toimihenkilöiden edustajalle / edustajille tilaisuus tuoda esiin perusteltu näkemyksensä luokituksesta, järjestelmän toimivuudesta ja mahdollisesti esiin tulleista ongelmista. Mainittu luokitustyöryhmä voi pienimmillään koostua yhdestä työnantajan ja yhdestä toimihenkilöiden edustajasta, mutta voi sovittaessa olla suurempikin osapuolten välisen Yhteistoimintasopimuksen tarkoittamassa laajuudessa.

Henkilökohtainen pätevyys

Henkilökohtaisten tekijöiden arviointi suoritetaan vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti toisin sovita. Liitot suosittavat, että tehtävien vaativuuden arvioinnin perustana olevat toimenkuvat tarkistetaan samassa yhteydessä, kun kunkin henkilökohtaista pätevyyttä arvioidaan. Uuden toimihenkilön pätevyyden arviointi suoritetaan puolen vuoden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Siihen saakka palkka on vähintään tehtäväkohtaisen palkan suuruinen.

Jos toimihenkilö siirtyy toiseen tehtävään tai hänen tehtävänsä sisältö muuttuu siinä määrin oleellisesti, että tehtävän vaativuusluokka muuttuu, toimihenkilön henkilökohtaisen palkanosan ja pätevyysarviointiin perustuvan henkilökohtaisen osan keskinäinen suhde sekä näiden suhde luokkapalkkaan saattaa muuttua, koska pätevyys- ja suoritustekijöitä arvioidaan suhteessa kulloiseenkin toimeen. Toimihenkilön siirtyessä vaativampaan tehtävään, tulee samalla selvittää vaativuuden mahdollinen korottava vaikutus hänen henkilökohtaiseen kuukausipalkkaansa. Poikkeustapauksissa palkka voi säilyä myös ennallaan.

Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Liitot opastavat ja ohjaavat palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja antavat pyydettyä perusteltuja lausuntoja. Erimielisyystapauksissa noudatetaan kemian alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestelmää.

YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELMÄT

Paikallisesti on mahdollista sopia myös muun palkkausjärjestelmän käytöstä. Näin voidaan sopia erityisesti tilanteissa, joissa jotakin muuta järjestelmää sovelletaan yrityksen muuhun tai muihin henkilöstöryhmiin. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi.

KEMIANTEOLLISUUDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Sopijapuolet pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa. Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksi käyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantaja kuin toimihenkilöitä. Toimihenkilöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yksittäisen toimihenkilön turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle, mikäli mahdollista vähintään neljä päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Tätä sopimusta sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

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

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä sekä luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on työpaikalla toimivan toimihenkilöyhdistyksen ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Mikäli luottamusmies on estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan (ei koske vuosilomia) ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä sitä ennen ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii luottamusmiehen sijaisena. Varamiehen toimimisesta

työsuojeluvaltuutetun sijaisena työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työnantajalla on työlainsäädännön ja sopimusten mukaisesti oikeus ottaa toimeen ja erottaa toimihenkilö ja määrätä työn johtamisesta.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta ja muutostenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISATIOT

2.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja toimihenkilöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Asianomaisen työpaikan tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies. Vaali voidaan järjestää työpaikalla. Tällöin on kaikilla edellä mainituilla toimihenkilöillä oltava mahdollisuus osallistua siihen. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päinvastoin. Jos luottamusmiehen tehtävien hoitaminen sitä erityisesti vaatii, on toimihenkilöillä oikeus yhden luottamusmiehen sijasta valita keskuudestaan yrityksen taloudellishallinnollisiin tehtäviin perehtynyt luottamusmies ja yrityksen tuotannollisiin tehtäviin perehtynyt luottamusmies ja näille varaluottamusmiehet. Edellä mainittua oikeutta toimihenkilöillä ei kuitenkaan ole, jos heillä tämän sopimuksen voimaan tullessa on jo valittu yhteinen luottamusmies tai toimihenkilöt ovat saman toimihenkilöjärjestön jäseniä tai kun teknisiä ja teollisuustoimihenkilöitä edustavat järjestöt ovat yhdistyneet.

Työnantajan kanssa käytäviin koko henkilöstöryhmää tai sen merkittävää osaa koskeviin neuvotteluihin, joihin ei osallistu muita henkilöstön edustajia, voi osallistua luottamusmiehen lisäksi varaluottamusmies, mikäli työnantajapuolelta osallistuu neuvotteluihin useampi henkilö. Varaluottamusmiehelle annetaan riittävä vapautus työstä neuvotteluihin osallistumista varten ja varataan tilaisuus vaihtaa tietoja ennen neuvottelua. Luottamusmiehen on annettava myös varaluottamusmiehen käyttöön kyseisiin neuvotteluihin liittyvät tiedot.

Luottamusmiehen tai -miesten valitsemisen lisäksi toimihenkilöt voivat valita osaston luottamusmiehen sen jälkeen, kun työnantajan kanssa on sovittu siitä, mihin toiminnalliseen kokonaisuuteen valitaan osaston luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston toimihenkilöiden lukumäärä. Mikäli asiassa ei päästä yksimielisyyteen, alistetaan se liittojen ratkaistavaksi. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että osaston luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää ja toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.

Työsuojeluyhteistoiminnasta vastaavan työsuojelupäällikön ja tähän tarkoitukseen valittujen valtuutettujen ja varavaltuutettujen lisäksi tässä sopimuksessa tarkoitetuilla henkilöstöryhmillä paikallisesti niin sovittaessa on oikeus valita yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä, mikäli yrityksen koko ja muut olosuhteet sitä edellyttävät.

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on muun muassa pitää yhteyttä toimialueensa työsuojeluasioista työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevan tarkastukseen. Työsuojeluasiamiesten toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutettujen. Jos työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista. Sen mukana kuin työsuojeluasiamiehen tehtävät edellyttävät on hänellä oikeus sopia työnantajan kanssa vapautuksesta työstä näiden tehtävien hoitamisesta varten.

Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle, osaston luottamusmiehelle tai sovittuun toiminnalliseen kokonaisuuteen valitulle luottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien toimihenkilöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään. Työstä vapautusajan määrää arvioitaessa otetaan huomioon myös tämän sopimuksen mukaisen paikallisen sopimisen laajuus työpaikalla siten, että vapautusta lisävinä huomioidaan myös neuvotteluihin valmistautumisen, tiedottamisen sekä sopimusten täytäntöönpanon edellyttämä ajankäyttötarve.

Edellä mainittujen henkilöstön edustajien kanssa tarkastellaan heidän ajankäyttöään ja selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö ja sen vaikutukset työtehtäviin sekä mahdollisten sijaisuusjärjestelyjen tarve. Tarkastelu suoritetaan toimikauden alussa.

Ellei työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavan työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole paikallisesti sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 lukien voimassa olleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Yksinomaan toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmiehen varamies hoitaa luottamusmiestehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on seuraava:

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus on **1.4.2020** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
5-9	85
10-24	128
25-50	173
51-100	238
101-200	289
201-400	334
401-600	373
600-	438

Toimihenkilömäärää laskettaessa otetaan huomioon kaikki työpaikan toimihenkilöasemassa olevat henkilöt, myös Prohon kuulumattomat.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
5-24	71
25-100	92
101-250	119
251-400	146
yli 400	171

Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa myös ylempiä toimihenkilöitä, otetaan nämä mukaan edustettavien toimihenkilöiden määrä laskettaessa.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus maksetaan myös lomaajalta vuosilomapalkan yhteydessä. Sitä vastoin, jos on sovittu ja työnantajalle ilmoitettu ajanjakso, jolloin varahenkilö hoitaa tehtäviä maksetaan varahenkilölle korvaus. Tällaisia ajanjaksoja ovat esimerkiksi vuosilomat tai muut pidempiaikaiset sijaisuudet.

Jos työpaikan toimihenkilöiden lukumäärä on alle 5 ja luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta yli-työkorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

3.2 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema

Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että luottamusmies voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä. Osapuolet toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehenä, osaston luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutetuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamus- tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kohdassa 3.3 mainittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Tätä koskeva tarkastelu ja siitä mahdollisesti aiheutuvat palkankorotukset toteutetaan vuosittain.

Kun kokonaan tai pääosin työstä vapautetun luottamusmiehen tai kokonaan tai pääosin työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun tehtävä päättyy, on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Työnantaja järjestäessä ammatillista koulutusta, varataan luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua ammatilliseen koulutukseen toimikauden aikana samalla tavalla kuin muu henkilöstö.

Pöytäkirjamerkintä 1

Luottamusmiehen aseman liikkeen luovutuksessa määräytyy hänen varsinaisen työtehtävänsä mukaan.

Pöytäkirjamerkintä 2

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehitykseen liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä (liite 2).

3.3 Työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänen voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Osaston luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7:10 § 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Luottamusmiehestä, osaston luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 § 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen, osaston luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työnsopimusta ei saa purkaa vastoin työnsopimuslain 8:1 § säännöstä. Työnsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen, osaston luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työnsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työnsopimuslain 12:2 § 1 momentissa on säädetty.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia toimihenkilöliiton tietoon.

Liittojen on ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättymiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

3.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen mukaisesti toimivat sijaisina.

Jos työnantaja irtisanoo luottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

4. YHTEISTOIMINTA

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

5. KOULUTUS

5.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset, eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä, ellei toisin ole sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja, kurssiaineistosta aiheutuvia kustannuksia sekä matka- ja elinkustannuksia sekä tavanomaista suurempia kustannuksia, jotka aiheutuvat esim. normaalista poikkeavista lapsenhoitojärjestelyistä. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta ja matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Em. kustannusten korvaamisesta on mahdollisuuksien mukaan aina sovittava etukäteen.

Suunniteltaessa työtehtäviin liittyvän vapaaehtoisen ammatillisen koulutuksen järjestämistä toimihenkilön vapaa-aikana, sovitaan yhdessä toimihenkilön kanssa koulutukseen käytetyn ajan korvaamisesta.

Pöytäkirjamerkintä 1

Ammatillisen koulutuksen lukeminen työaikaan liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

5.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja- ja toimihenkilöpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten kohdassa 5.1 on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

5.3 AY-koulutus

5.3.1 Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle

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.

Etukäteen on todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa toimihenkilölle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

Kohdassa 5.3.2 mainituille henkilöstön edustajille varataan em. sopimuskohtaan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

5.3.2 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka keskusjärjestöjen välinen koulutusryhmä on hyväksynyt, työnantaja maksaa luottamismiehelle, osaston luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle ja osaston luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Luottamusmiehelle ja osaston luottamusmiehelle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan STTK:n opistoissa järjestettävälle enintään kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta. Samoin menetellään jäsenyhdistyksen puheenjohtajan osalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä ja hänen johtamassaan jäsenyhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan 5.3.2 kohdassa tarkoitetuille toimihenkilöille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

Osallistuminen 5.3 kohdan mukaiseen koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuk-sien vähenemistä.

Luottamusmiehellä tai työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua Kemi-anteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhteiseen koulutukseen ilman an-sionmenetystä kuten ay-koulutukseen osallistuttaessa.

6. TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille;

1. Kahdesti vuodessa yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudelli-sesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työl-lisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät yhteis-toimintalain 2 luvun 11 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti.

2. Kahdesti vuodessa tiedot henkilöstömääristä liiketoimintayksiköittäin tai muulla vastaavalla tavalla jaoteltuna mukaan lukien tiedot määräaikai-sissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden mää-ristä yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukai-sesti.

3. Jollei toisin sovita, vuosittain tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työn-antajan on sellainen laadittava yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n 2 momen-tin 3 kohdan mukaisesti.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset edellä kohdissa 1 ja 2 mainituissa tiedoissa.

Yrityksessä tulee tehdä työyhteisön kehittämissuunnitelma yhteistoiminta-lain 2 luvun 9 pykälän mukaan, johon on kirjattava nykytila ja ennakoita-vissa olevat kehityskulut, joille voi olla vaikutusta henkilöstön osaamistar-peisiin tai työhyvinvointiin.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysy-myksistä. Henkilöstöryhmillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousil-moituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tie-donantoja.

Henkilöstöryhmillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla tai paikallisesti sopien muussa tavanomaisessa tiedotuskanavassa.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.

Toimipaikkakohtaisina palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimihenkilöiden keskipalkat sekä keskiansiot ansioerittäin vaativuusluokan ja sukupuolen mukaan luokiteltuina. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityötä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Tämän työehtosopimuksen soveltamispiirin kuuluvan toimihenkilötehtävän muuttuessa siten, että siitä seuraa henkilöstöryhmämuutos, on muutoksesta ilmoitettava luottamusmiehelle.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot korostavat sopimuksen soveltamisalamääräyksen oikeaa ja johdonmukaista tulkintaa työsuhteessa olevien ja uusien toimihenkilöiden osalta. Mikäli sopimuksen soveltamisalasta syntyy työpaikalla erimielisyyttä, asia käsitellään liittojen välillä nopeutettua neuvottelumenettelyä noudattaen.

Yhteistoimintasopimus

Tarvittaessa osapuolet voivat kuulla asiassa ylempien toimihenkilöiden edustajia. Neuvottelussa voidaan, toisen osapuolen pyynnöstä, käyttää myös ulkopuolista asiantuntijatahoa ratkaisuun pääsemiseksi.

Helsingissä 22.1.2002

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta syystä, toimihenkilön irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan työsopimusta purettaessa sekä irtisanottaessa, osa-aikaistettaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai työnantajan konkurssin tai kuoleman johdosta.

Sopimus ei koske merimieslaissa (423/78) eikä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta tai lomauttaa toimihenkilöä ilman työsopimuslain mukaista perustetta.

3 § Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisajan päättymisestä lukien niillä edellytyksillä, joilla työsopimus voidaan irtisanoa.

4 § Irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

- a) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- b) 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- c) 2 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- d) 4 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- e) 6 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanoutumisen yhteydessä sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

- a) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
- b) kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

- 5. Koeaikana ei noudateta yllä mainittuja irtisanomisaikoja.
- 6. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia siitä, että työsuhteen päättyessä erääntyvät saatavat maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

5 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

6 § Irtisanomisen toimittaminen ja varoitusmenettely

Irtisanominen ja henkilöstä johtuvista syistä annettava varoitus on toimitettava toimihenkilölle kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste ja varoituksen antamiseen johtaneet syyt ovat tulleet työnantajan tietoon.

Varoituksen antamisen yhteydessä tulee ilmoittaa, kuinka kauan varoitus on voimassa.

7 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

Irtisanomisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

8 § Toimihenkilön kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työnantajan tulee ennen irtisanomista ilmoittaa toimihenkilölle mahdollisuudesta käyttää avustajaa, jona ensisijaisesti toimii luottamushenkilö.

9 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja synnytysloman aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan toimihenkilön raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä. Toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana, eikä myöskään saatuaan tietää toimihenkilön olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun vapaan aikana tai alkaessa. Tästä säännöstä voidaan poiketa tilanteessa, jossa työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle toimihenkilölleen kulloinkin voimassaolevan työsopimukslain määrittämän ajan.

Tämän pykälän ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta toimihenkilön takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä toimihenkilöllä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

11 § Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen perusteiden vastaisesti päättää toimihenkilön työsuhteen, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

12 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään 3 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, toimihenkilön ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, toimihenkilön itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, toimihenkilön ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä toimihenkilölle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 § mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

II LOMAUTUS

13 § Lomauttaminen

Toimihenkilön lomauttamisessa on noudatettava 15 §:ssä tarkoitettuja ilmoitusaikoja ja lomautus voi tapahtua määrääjäksi tai toistaiseksi.

Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään TSL 13 luvun 5 §:ssä.

Toimihenkilöllä on oikeus ottaa vastaan muuta työtä lomautusaikanaan.

Mikäli toimihenkilö on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin mahdollista.

14 § Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä toimihenkilölle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta sekä kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan toimihenkilöön, selvitys voidaan antaa toimihenkilöiden edustajalle tai toimihenkilöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava toimihenkilöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta toimihenkilöiden tai heidän edustajansa kanssa.

15 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle henkilökohtaisesti 14 päivää ennen lomautuksen alkamista, ellei lomautusilmoitusaajoista ole sovittu toisin paikallisesti luottamusmiehen kanssa.

Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa toimihenkilölle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien toimihenkilöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 toimihenkilöön, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

16 § Työhön paluu lomautuksen jälkeen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Toimihenkilöllä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimuksen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

17 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Toimihenkilö saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun toimihenkilön työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos toimihenkilö on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Samanlainen oikeus irtisanomisaajan palkkaan on toimihenkilöllä, joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

18 § Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan.

Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaiкана ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työntantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta, eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

19 § Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

20 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava

sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnallisen tilan kannalta ammattitaitoisia tai erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä sekä saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työnantajan on annettava luottamusmiehelle riittävä selvitys irtisanomis- ja lomautusuhanalaisen toimihenkilön uudelleenkoulutusmahdollisuudesta sekä mahdollisuudesta sijoittaa hänet yrityksessä muihin tehtäviin. Uudelleensijoitusta harkittaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain 7 luvun 4 §:stä johtuvat velvollisuudet.

21 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai toimihenkilöliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on 6 §:ssä sovitulla tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

22 § Asian saattaminen välimiesmenettelyssä käsiteltäväksi

Työsopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

23 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2002 ja on voimassa toistaiseksi kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 22. päivänä tammikuuta 2002

KEMIANTEOLLISUUS KT RY TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

KT-TU IRTISANOMISSUOJA- JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS (ptk)

Aika 22.01.2002

Paikka Kemianteollisuus ry:n toimisto, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Martti Niskanen, KT puheenjohtaja
Pekka Hotti, KT
Ilkka Joenpalo, TU
Markku Palokangas, TU
Annemarje Salonen, TU

1

Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja kaikki läsnä olijat allekirjoittavat sen.

2

Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin KT-TU irtisanomissuojasopimus sekä hyväksyttiin muutokset KT-TU yhteistoimintasopimukseen (liite). Samalla kumottiin allekirjoituspöytäkirjoineen 10.12.2000 allekirjoitettu irtisanomissuojasopimus.

3

Todettiin, että irtisanomissuojasopimus ja muutokset yhteistoimintasopimukseen tulevat voimaan 1.2.2002 lukien.

4

Todettiin, että sen lisäksi mitä irtisanomissuojasopimuksen 12 §:ssä on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi työehtosopimuslain 7 § mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 § perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti toimihenkilöstä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa toimihenkilö sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1 § perusteella.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

5

Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää sopimuskauden aikana lomautusilmoitusaikoja ja muita työsopimuksen päättämisen ja lomauttamiseen liittyviä menettelytapoja.

6

Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työhön ovat KT:stä osallistuneet Martti Niskanen ja Pekka Hotti sekä TU:sta Markku Palokangas ja Annemarje Salonen.

Tarkistettu ja hyväksytty

Martti Niskanen Pekka Hotti

Ilkka Joenpalo Annemarje Salonen

Markku Palokangas

LIITE 1 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LUKEMINEN TYÖAIKAAN

Ammatillisen koulutuksen lukeminen työaikaan

Arvioitaessa koulutuksen lukemista työaikaan on tarkasteltava koulutuksen sisältöä ja tarkoitusta sekä työntekijän osallistumisvelvollisuutta koulutukseen.

Mikäli toimihenkilö osallistuu omassa ammatissaan selviytymisen kannalta välttämättömään koulutukseen ja osallistuminen siihen on pakollista, katsotaan koulutus työaikaan kuuluvaksi. Näissä tilanteissa tulee maksettavaksi myös mahdollinen ylityökorvaus ja matka-ajan palkka.

Työaikaan luettava koulutus tapahtuu joko työpaikalla tai muutoin työlle ominaisissa olosuhteissa työpaikan ulkopuolella. Vapaamuotoisemmissa olosuhteissa annettava koulutus voidaan ainoastaan poikkeustapauksissa katsoa luettavaksi työaikaan.

Työaikaan ei lueta sellaiseen koulutukseen käytettyä aikaa, joka ei ole luonteeltaan edellisessä kappaleessa tarkoitettuna pakollista koulutusta, vaan johon toimihenkilölle annetaan mahdollista osallistua. Yleisivistävä, vaikkakin sinänsä hyödyllinen koulutus tulee harvoin luettavaksi työaikaan. Tällaiseen koulutukseen osallistuminen ei myöskään voi olla pakollista.

Liitot korostavat, että voimassaolevan yhteistoimintasopimuksen mukaan on erilaisten koulutustapahtumien suhteen syytä etukäteen todeta, onko kyseessä edellä 2-4 kappaleessa tarkoitettu tapahtuma, sekä myös se, miten muitten tilaisuuteen liittyvien matkakustannusten korvausten suuruus määräytyy.

2.1.2006/ Hannu Puurula/Kemianteollisuus ry
Annemarle Salonen/Toimihenkilöunioni TU ry

LIITE 2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN TÄSMENNYKSET TYÖNOPASTUSLISÄ, SIJAISUUSKORVAUS JA LUOTTAMUSMIESTEN ANSIONKEHITYS

Työehtosopimuksen täsmennykset työnopastuslisä, sijaisuuskorvaus ja luottamusmiesten ansionkehitys

- työnopastuslisä (8 § kohta 2)
- sijaisuuskorvaus (8 § kohta 1)
- luottamusmiehen ansiokehitys (yhteistoimintasopimus 3.2.)

TYÖNOPASTUSLISÄ (8 § kohta 2)

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyyn suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan. Oman toimen ohella perehdyttäminen tarkoittaa sitä, että toimihenkilö omien työtehtäviensä lisäksi perehdyttää toista toimihenkilöä. Jos toimihenkilö on osittain vapautettu tehtävistään hoitamaan perehdytyksen, erillistä lisää ei makseta.

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin, eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.

Toimivassa työyhteisössä luonnollisena osana on jokapäiväinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa. Kanssakäymiseen kuuluu myös työtovereiden neuvonta. Työnopastaminen on suunnitelmallista työnantajan aloitteesta tapahtuvaa toimintaa.

Työnopastamisessa toimihenkilö koulutetaan tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta. Työnopastusta tehdään työnantajan aloitteesta.

Työnopastussuunnitelma

Työnopastuksesta tulee laatia ennalta työnopastussuunnitelma, jossa määritellään kuka opastaa, ketä opastetaan, mitä opastetaan ja kuinka kauan opastaminen kestää. Liitot ohjeistavat työnopastussuunnitelmien teossa tarvittaessa. Työnopastussuunnitelma voi poikkeuksellisesti olla myös suullinen.

Uusi toimihenkilö (lukuun ottamatta kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita)

Toimihenkilön opastaessa uutta toimihenkilöä ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti tulee työnopastuslisä maksaa. Uudeksi toimihenkilöksi katsotaan:

- taloon palkattava uusi toimihenkilö
- talon sisältä työntekijätehtävästä toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö.
- talon sisältä toisesta toimihenkilötehtävästä erilaiseen toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö, esimerkiksi kirjanpitäjä siirretään laborantiksi. Jos esimerkiksi kirjanpitäjä siirtyy yhtiön sisällä toisiin kirjanpitäjän tehtäviin, ei tällaisissa tilanteissa makseta työnopastuslisää.

Talon sisältä tulevan uuden toimihenkilön perehdyttäminen ei yleensä vaadi yhtä laajaa perehdyttämistä ajallisesti ja määrällisesti.

Uuden toimihenkilön työsuhteen kestolla tai työsuhteen muodolla ei ole merkitystä, joten opastuslisä maksetaan myös määräaikaisten toimihenkilöiden perehdyttämisestä.

Ylempien toimihenkilöiden opastaminen

Työnopastuslisää maksetaan myös, kun toimihenkilö opastaa tehdyn suunnitelman mukaisesti uutta ylempää toimihenkilöä.

Ylempien toimihenkilöiden työnopastuksesta on kyse silloin, kun toimihenkilö opettaa ylemmälle toimihenkilölle tämän työtehtäviin kuuluvien tehtävien tuntemista.

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa työnopastuslisää. Kesätyöntekijän opastamisesta lisää ei tarvitse maksaa.

Työtuomioistuimen tuomiolla (TT 2010-32) myös ei työsuhteessa olevien harjoittelijoiden opastamisesta tule maksaa työnopastuslisää.

Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Usein yrityksissä puhutaankin kesäharjoittelijoista erittelemättä tarkemmin, onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu vai kesätyö.

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknillisessä tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknillisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5 - 30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekemässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta.

Työnopastuslisän ottaminen muutoin huomioon henkilön palkkauksessa

Mikäli työnopastus on osa toimihenkilön muuta tehtävää, merkitään se toimenkuvaukseen mahdollisimman yksiselitteisesti ja toimihenkilölle selvitetään, miten työnopastus näkyy hänen palkkauksessaan. Toimen vaatimusluokitusta arvioitaessa työnopastusta verrataan palkkausjärjestelmän vaativustekijöihin samoin kuin muitakin toimenkuvan tehtäviä, ja se dokumentoidaan otetun huomioon osana muuta tehtävää.

Paikallinen sopiminen

Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

SIJAIUUSKORVAUS (8 § kohta 1)

Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan toimihenkilölle, joka tilapäisesti hoitaa oman toimen ohella sellaisia toisen henkilön tehtäviä, joita ei ole otettu huomioon hänen omassa vaativuusluokituksessa, sijaisuuskorvauksena työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta tulevan palkan lisäksi 14–35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Samoin edellytyksin maksetaan korvausta toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Sijaisuuskorvausta koskevia määräyksiä ei sovelleta,

- kun kyseessä on enintään 1 viikon poissaolo (5 työpäivää);
- kun on etukäteen yhteisesti todettu, että sijaisena toimiminen on otettu huomioon toimihenkilön toimenkuvauksessa, luokituksessa ja palkkauksessa (ks. Sijaisuustehtävien huomioiminen toimenkuvauksessa, luokituksessa ja palkkauksessa);
- kun tehtävään otetaan harjoittelija tai lomittaja;
- kun sijaisuus jakaantuu koko ryhmälle (muutamaa henkilöä suurempi) eivätkä työtehtävät työn luonteen vuoksi lisäänty;
- kun toimihenkilö siirtyy pysyvästi uusiin tehtäviin, jolloin tehtävän vaativuus arvioidaan uudelleen.

Henkilöä sijaistetaan pääsääntöisesti työnantajan nimenomaisesta aloitteesta. Ilman työnantajan aloitettakin sijaisuuskorvaukseen oikeuttavaksi katsotaan tilanne, jossa työn luonteesta johtuen toimihenkilön työmäärä lisääntyy toisen henkilön poissaolon vuoksi.

Esimerkki

Työnantajan palveluksessa on kaksi puhelinvaihteenhoitajaa, joista toinen jää sairauslomalle, jonka ajaksi tälle ei palkata sijaista. Vaikka työnantaja ei nimenomaisesti määräisi työssä olevaa puhelinvaihteenhoitajaa sairauslomalla olevan sijaiseksi, työssä olevan työmäärä lisääntyy sairauspoissaolon johdosta työn luonteen vuoksi: normaalisti kahdelle jakaantuva puheluiden määrä jää yhden puhelinvaihteenhoitajan hoidettavaksi ja hänen työmääränsä siten kasvaa. Työssä olevalle puhelinvaihteenhoitajalle maksetaan tällöin sijaisuuskorvausta.

Sijaisuuskorvausta maksetaan siltä ajanjaksolta, jona henkilö toimii toisen henkilön sijaisena.

Korvauksen määrä

Sijaisuuskorvauksena maksetaan omasta toimesta tulevan palkan lisäksi 14–35 % henkilökohtaisesta palkasta. Jos toimihenkilön sijaistaminen jakaantuu useammalle henkilölle, tässä tarkoitettu sijaisuuskorvaus jaetaan heille pääluvun mukaisessa suhteessa.

Sijaisuuskorvauksen suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon se, tekeekö henkilö sijaisena omaa tehtävänsä vaativampia työtehtäviä sekä se, sijaistaako henkilö samanaikaisesti yhtä vai useampaa henkilöä.

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla keskustellaan tyypillisistä sijaisuustilanteista ja sijaisuuskorvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä asianomaisessa yrityksessä, sekä laaditaan esimerkinomaiset kuvaukset vähintään niistä tilanteista, joissa sijaisuuskorvauksen suuruus on joko aseteikon vähimmäis- tai enimmäisprosenttimäärä.

Sijaisuustehtävän ottaminen huomioon toimenkuvauksessa, luokituksessa ja palkkauksessa

Mikäli sijaisuustehtävä on osa toimihenkilön muuta tehtävää, merkitään se toimenkuvauksiin mahdollisimman yksityisluonteisesti, ja toimihenkilölle selvitetään, miten sijaisuus näkyy hänen palkkauksessaan. Toimen vaativuusluokitusta arvioitaessa sijaisuustehtävää verrataan palkkausjärjestelmän vaativuustekijöihin samoin kuin muitakin toimenkuvan tehtäviä, ja dokumentoidaan otetun huomioon osana muuta tehtävää.

Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia myös muun tyyppisestä sijaisuuskorvauksen maksamisesta. Sijaisuuksien määrä voidaan arvioida vuodeksi eteenpäin, ja maksaa kuukausittaista sijaisuuskorvausta erillisenä lisänä, joka vastaa keskimäärin vuoden aikana tehtäviä sijaisuuksia. Arvioitua sijaisuuksien määrää verrataan vuosittain tosiasiallisesti tehtyihin sijaisuuksiin. Sanotun vertailun tuloksen perusteella erillistä lisää tarkistetaan vuosittain.

Tällä liittojen yhteisellä tulkinnalla ei muuteta aikaisemmin paikallisesti sovitut parempia sijaisuuskorvauksia eikä järjestelyjä.

Tulkintaohjeet tulevat voimaan 7.12.2010.

LUOTTAMUSMIEHEN ANSIOKEHITYS (yhteistoimintasopimus 3.2.)

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Tätä koskeva tarkastelu ja siitä mahdollisesti aiheutuvat palkankorotukset toteutetaan vuosittain.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia. Ansiokehitystä tarkastellaan vuosittain siten, että

- luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehitystä verrataan hänen edustamiensa toimihenkilöiden toimipaikan ansiokehitykseen; ja
- mikäli ansiokehitys on pienempi kuin hänen edustamiensa toimihenkilöiden ansiokehitys keskimäärin, korjataan ansiokehitys vastaamaan toimipaikan ansiokehitystä.

Ansiokehitystarkastelussa verrataan kuukausipalkkojen kehittymistä ennalta määrättyinä tarkasteluajankohtana. Kuukausipalkalla tarkoitetaan toimihenkilön henkilökohtaista kokonaispalkkaa, eli rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisinä maksettavia lisiä ja tulospalkkiota. Tarkastelu tehdään kerran vuodessa.

Vertailuun tarvittavat tiedot saadaan vuosittain esimerkiksi yrityksen palkkahallinnosta tai tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesta, vuosittain laadittavasta toimihenkilötilastosta. Vuosittain käytettävän tilaston tulee olla vertailukelpoinen edellisenä vuonna käytettävään tilastoon.

Tulkintaohjeet tulevat voimaan 7.12.2010 alkaen.

ALLEKIRJOITUKSET

Helsingissä 7. päivänä joulukuuta 2010

Toimihenkilöunioni TU ry
Markku Palokangas
Taru Reinikainen
Arvi Herttua

Kemianteollisuus KT ry
Pekka Hotti
Jaana Neuvonen

LIITE 3 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU

Isyysvapaan palkanmaksu

Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhteinen soveltamisohje työehtosopimuksen palkkaan liittyvästä määräyksestä.

TES-teksti kuuluu seuraavasti:

"Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa."

Isyysvapaa

Sairausvakuutuslaissa säädetään enintään 54 päivän mittaisesta isyysrahakaudesta. Isällä on oikeus pitää enintään 18 arkipäivää isyysvapaata milloin tahansa äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, kuitenkin vasta lapsen syntymän jälkeen. Arkipäivillä tarkoitetaan tässä yhteydessä myös lauantaita. Edellä mainittu 18 arkipäivää voidaan jakaa pidettäväksi **enintään neljässä jaksossa**.

Palkanmaksun edellytykset

Palkallinen isyysvapaa edellyttää, että

- **työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta** ennen lapsen syntymää; ja
- kyseessä on **ensimmäisen isyysvapaajakson kuusi ensimmäistä arkipäivää** (maanantai - lauantai, arkipyhät pois lukien)
- KELA maksaa isyysrahaa isyysvapaan ajalta

Maksettava palkka

Työntekijöillä isyysvapaan palkkaa maksetaan **säännölliseltä työajalta keskituntiansiolla** kuten sairausajan palkka. Toimihenkilöillä maksetaan kuten sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan. Kela maksaa isyysvapaan ajalta isyysrahaa. Työnantaja hakee isyysrahan Kelalta kuudelta arkipäivältä.

Isyysvapaan sijoittelu ja sovellettava työaikamuoto vaikuttavat siihen, miltä kuudelta päivältä työnantaja maksaa isyysvapaan palkkaa (kts. esimerkit sivulla 2 alkaen).

merkkien selitykset:

(is) = isyysvapaa

P = päivävuoro

A = aamuvuoro

I = iltavuoro

Y = yövuoro

- = vapaa

Esimerkki 1

Päivätyötä tekevä henkilö pitää kuuden päivän isyysvapaansa maanantai - lauantai, hänelle maksetaan isyysajan palkkaa sairausajan palkan mukaisesti maanantai - perjantai ja työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalle maanantai - lauantai.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-

Esimerkki 2

Päivätyötä tekevä henkilö käyttää oikeuttaan jakaa isyysvapaansa enintään neljään osaan; viikolla 1 työntekijä pitää isyysvapaata maanantaista keskiviikkoon kolme päivää ja viikolla 2 maanantaista keskiviikkoon kolme päivää.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P(is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

Merkityt päivät ovat isyysvapaata, joilta työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ja maksaa työntekijälle samalta ajalta isyysvapaan palkkaa sairausajan palkan mukaisesti.

Esimerkki 3

Keskeytymätöntä vuorotyötä tekevä henkilö pitää kuuden päivän pituisen isyysvapaansa maanantai - lauantai. Tälle ajanjaksolle hänen työaikansa on työaikajärjestelmän mukaan seuraava:

ma	ti	ke	to	pe	la	su
A (is)	A (is)	- (is)	I (Is)	I (is)	- (is)	Y

Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkkaa työaikajärjestelmän mukaisilta työpäiviltä keskituntiansion mukaan, toimihenkilölle kuten sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalta maanantai - lauantai.

Esimerkki 4

Päivätyötä tekevä henkilö pitää kuuden arkipäivän pituisen isyysvapaan. Hän merkitsee isyysvapaan 20.12. - 27.12., koska pyhäpäivät eivät kuluta isyysvapaata. Jouluaatto ei ole pyhäpäivä, vaan arkipäivä, mistä syystä se kuluttaa isyysvapaata.

ma	ti	ke	to	pe	la	su	ma
20.12.	21.12.	22.12.	23.12.	24.12.	25.12.	26.12.	27.12.
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-	-	P (is)

Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkkaa työvuorojensa mukaisesti. Työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalta 20.12.–24.12. ja 27.12.

12 H TYÖVUOROT

12-tuntisissa vuoroissa isyysvapaata pitäneelle toimihenkilölle suoritetaan aina vuosityöajan kokonaistarkastelu tavoiteltavan vuosityöajan selvittämiseksi. Ohjeet tähän löytyvät työehtosopimuksen työaikoja käsittelevistä osioista.

Käytyjen keskustelujen pohjalta toteamme seuraavaa:

- Isyysvapaan pituus ja jaksotukset löytyvät Kelan sivuilta www.kela.fi
- Työehtosopimuksen mukaan isyysvapaan kuuden ensimmäisen päivän ajalta maksetaan ansionmenetyksen korvaus kuten äitiysvapaan ajalta, muutoin isyysvapaa on palkatonta.
- Isyysvapaa, kuten äitiysvapaa tai sairausloma lyhentää vuotuista työaika.
- Isyysvapaana pidetyt kokonaiset viikot (6 yhdenjaksoista päivää maanantai - lauantai) vähennetään kokonaisvuosityöaikatavoitteesta käytämällä työehtosopimuksen laskentakaavoja, joista esimerkkejä on tässä liitteessä jäljempänä.
- Isyysvapaan alle jäävät yksittäiset työtunnit (esim. 8h tai 12 h) vähennetään kokonaistyöaikatavoitteesta (esimerkki 3)
- Keskeytymättömissä ja jatkuvissa työaikamuodoissa (TAM 17, TAM 27, TAM 37) yhdenjaksoisen isyysvapaan alle jäävät sunnuntaityövuorot voidaan sijoittaa työvuoroluettelossa toiseen ajankohtaan tai sopia palkattomaksi vapaaksi, ilman velvoitetta tehdä niitä takaisin.

Vuotuisen työajan laskeminen

Työajan pituus vaihtelee päivä- ja kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä vuosittain johtuen arkipyhien määrästä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työtuntien määrä on vuosittain vakio, 1632 tuntia. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta.

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen tai työsuhteen alkaessa kesken vuoden, on selvitettävä työehtosopimuksen mukainen vuotuinen työaika erikseen laskemalla. Lisäksi tällaisia tilanteita muodostuu myös säästö-, isyys-, vuorottelu- ja opintovapaita käytettäessä tai palkattomissa työkyvyttömyysjaksoissa.

Työehtosopimuksessa on annettu muutama esimerkki työajan laskemiseksi. Tässä ohjeessa annetaan lisäesimerkkejä erilaisten käytännön tilanteiden ratkaisemiseksi.

Esimerkki 5

Kun työskennellään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 12-tuntisissa vuoroissa koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu vuotuinen työaika seuraavasti:

1.1.–31.12.2014 TAM37	kaava		
TAM37 työskenneltävä ajanjakso		365	kalenteri-päivää
edellinen työviikkoina	$365/7$	52,14	viikkoa
vuosiloma (viikkoa)		5	viikkoa
todellisten työviikkojen lukumäärä on	$52,14 - 5$	47,14	viikkoa
työehtosopimuksen mukainen työaika	vakio	34,6	tuntia/viikko
ajanjakson työaikavaatimus tunteina	vakio	1632	tuntia
edellinen muutettuna 12h työvuoroiksi	$1632/12$	136	työvuoroa

Työehtosopimuksen mukainen työaika on sovittu aina vakioksi 34,6 tuntia viikko ja 1632 tuntia per vuosi riippumatta vuorokausien tai arkipyhien määrästä.

Esimerkki 6

Kun keskeytymättömässä, 12-tuntiseksi järjestetyssä kolmivuorotyössä työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

1.1.–5.5.2013 TAM37	kaava		
TAM37 työskenneltävä ajanjakso		125	kalenteri-päivää
edellinen viikkoina	$125/7$	17,86	viikkoa
vuosiloma (viikkoina)		1	viikkoa
todellisten työviikkojen lukumäärä on	$17,86 - 1$	16,86	viikkoa
työehtosopimuksen mukainen työaika	vakio	34,6	tuntia/viikko
ajanjakson työaikavaatimus tunteina	$34,6 \times 16,86$	583	tuntia
edellinen muutettuna 12h työvuoroiksi	$583/12$	49	työvuoroa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 16,86 viikkoa x 34,6 tuntia viikossa, eli 583 tuntia, joka 12 tunnin mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 49 työvuoroa. Ajanjaksolle laadittavaan työaikasuunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 x 12 h työvuoroa.

Esimerkki 7

Kun keskeytymättömässä, 12-tuntiseksi järjestetyssä kolmivuorotyössä pidetään 2 kokonaista viikkoa ja 3 työpäivää palkatonta isyysvapaata, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

1.1.–31.12.2014 TAM37	kaava		
TAM37 työskenneltävä ajanjakso		365	kalenteri-päivää
edellinen työviikkoina	$365/7$	52,14	viikkoa
vuosiloma		5	viikkoa
isyysvapaa		2	viikkoa
todellisten työviikkojen lukumäärä on	$52,14 - 7$	45,14	viikkoa
työehtosopimuksen mukainen työaika	vakio	34,6	tuntia/viikko
ajanjakson työaikavaatimus tunteina	$34,6 \times 45,14$	1562	tuntia
edellinen muutettuna 12h työvuoroiksi	$1562 / 12$	130	työvuoroa

Ajanjaksolle laadittavasta työaikasuunnitelmasta (130 työvuoroa) vähennetään vielä kolme palkatonta 12-tuntin isyysvapaapäivää. Mikäli yksittäinen palkaton isyysvapaapäivä olisi 8 tunnin mittainen työvuoro, vähentää se 8 tuntia työaikavaatimuksesta. On huomattava, että Kela maksaa isälle korvausta 8 tunnin perusteella.

Helsingissä 24.5.2016

Taru Reinikainen

Jaana Neuvonen

LIITE 4 TYÖHARJOITTELIJOIDEN KÄYTTÄMINEN KEMIANALAN YRITYKSISSÄ TYÖVOIMAN IRTISANOMIS- JA LOMAUTTAMISTILANTEISSA

Työharjoittelijoiden käyttäminen kemianalan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimusten mukaisten työssäoppimisjaksojen järjestämisen tarve on suuri. On toivottavaa, että kemianteollisuuden yritykset voisivat aktiivisesti tarjota nuorille ja opiskelijoille työskentelymahdollisuuksia ja tehdä näin alaa tunnetuksi tulevaisuutta silmällä pitäen.

Koska edellä tarkoitettua, opintojen loppuun saattamisen kannalta pakollista harjoittelua toteutetaan ympäri vuoden, ovat liitot keskustelleet periaatteista, joita yrityksissä noudatetaan palkattaessa em. harjoittelijoita olosuhteissa, joissa yrityksessä on menossa lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa toimihenkilöitä on irtisanottu tai lomautettu mikäli:

- työharjoittelija ei ole työsuhteessa
- jos työharjoittelija on työsuhteessa:
- työharjoittelu on osa pakollista tutkintoa (ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen [\(811/1998\)](#) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen; tai
- työharjoittelija ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta; tai
- työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua toimihenkilöä; tai
- työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin toimihenkilöön; tai
- työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.

Yrityksissä neuvotellaan yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla toimintatavoista, joita yrityksissä noudatetaan harjoittelijoita otettaessa. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

Jaana Neuvonen
Kemianteollisuus ry

Taru Reinikainen
Ammattiliitto Pro ry

LIITE 5 TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI, KOULUTUS JA AJANKÄYTTÖ

Työpaikkaohjaajan rooli, koulutus ja ajankäyttö

Keskusjärjestöjen 22.3.2012 solmimassa työurasopimuksessa sovittiin, että keskusjärjestöt pyrkivät etsimään uusia keinoja nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi. Tavoitteena on löytää nuorille työ- ja kouluttautumismahdollisuuksia yhdistämällä koulutusta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat sopineet 29.11.2012 toimenpiteistä nuorten työllistymisen edistämiseksi Kemianalan toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla. Osana kemianteollisuuden nuorisotakuuta osapuolet haluavat tällä muistiolla edistää työpaikoilla työhön oppimista kuvaamalla työpaikkaohjaajan roolia, ajankäyttöä ja osaamisen kehittämistä.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa työpaikalla järjestettävä koulutus (työssäoppiminen) on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla.

Työpaikkaohjaaja on työnantajan nimeämä henkilö, joka

- toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opettajan/opettajien, opiskelijan tai tutkinnon suorittajan ja koulutuksen järjestäjän välillä
- suunnittelee työpaikalla tapahtuvaa oppimista, ammattiosaamisen näyttöjä ja tutkintotilaisuuksia yhdessä opettajien ja opiskelijan kanssa
- toteuttaa ohjausta ja arviointia laadittujen sopimusten ja suunnitelmien mukaan
- ohjaa ja tukee opiskelijaa ja arvioi oppimista
- arvioi osaamista eri osapuolten kanssa.
- Mukailleen: Hätönen, 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta.

Työpaikkaohjaaja on työnantajan nimeämä henkilö, joka voi ohjata ammatillista perustutkintoa suorittavia opiskelijoiden, oppisopimusopiskelijoiden, korkeakouluharjoittelijoiden tai muiden, esimerkiksi työvoimapolitiisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden työssäoppimista työpaikalla.

Opiskelijalle tärkein henkilö ja mentori työpaikalla on työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan on ymmärrettävä opiskelijoiden erilaiset valmiudet suoriutua erilaisista työtehtävistä. Opiskelija ei ole ammattilainen ja hän tarvitsee tukea ja ohjausta työtehtävissään. Työpaikkaohjaaja osallistuu opiskelijan arviointiin ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen.

Työnohjaus on sitä tuloksellisempaa, mitä valmiimpia työnohjaaja ja ohjattava ovat tehtäviinsä. Työnohjaajan nimeämisen yhteydessä on hyvä tutustua yhdessä esimerkiksi Opetushallituksen sivuilta löytyvään Työpaikkaohjaajan osaamiskarttaan ja tehdä itsearviointi työpaikkaohjaajan osaaminen suhteessa työnohjaajan tehtäviin.

Yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja hänen esimiehensä kanssa selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö, vaikutukset työtehtäviin ja aiheuttaako tehtävä tilapäisiä sijaisuusjärjestelyjä. Lisäksi tarkastellaan, edellyttääkö työpaikkaohjaajana toiminen koulutusta, esimerkiksi ohjattavan arviointi voi edellyttää koulutusta, jota järjestää muun muassa ohjattavan oppilaitos. Tarkastelu suoritetaan samassa yhteydessä, kun ohjattavalle tehdään opastamissuunnitelma.

Työpaikkaohjaajalle maksetaan kemianalan toimihenkilösopimuksen 8 §:n mukaisesti työnopastuslisä, jos työnopastuslisän työehtosopimuksen mukaiset maksuedellytykset täyttyvät.

Helsingissä 23.10.2015

Juha Teerimäki
Kemianteollisuus ry

Taru Reinikainen
Ammattiliitto Pro ry

Lisätietoja työpaikkaohjaajan osaamiskartasta

http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf

LIITE 6 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAT, JOISTA VOIDAAN PAIKALLISESTI SOPIA TOISIN

Työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet, kohta 5.3	Työsuhteen päättymispäivän palkanmaksu
5 § Paikallinen sopiminen	Paikallisen sopimisen menettelytavat (osapuolet, paikallisen sopimuksen kesto, muoto)
8 § Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä	Sijaisuuskorvauksen maksaminen Työnopastuslisä kiinteäksi korvaukseksi
9 § Yleiset työaikamääräykset	Muun päivä- ja kaksivuorotyön (pois lukien jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö) tasoittumisjakson muuttaminen Vuorokautisen työajan pidentäminen 8 h tunnin sijasta/päivä → 7,5 h/päivä Jaksotyö Työaikapankki
11 § Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen	Ilmoitusajoista sopiminen
12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä	Siirtyminen 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon Siirtyminen liukuvaan ja porrastettuun työaikaan Päivittäiset liukumarajojen pituus ja saldojen maksimimäärä Liukuvan työajan seurantajakson pituuden sopiminen vuodeksi Työviikon ja työvuorokauden alkaminen Työajan tasaamisvapaiden vaihtaminen joustovapaaseen Työajan tasaamisvapaan antaminen <ul style="list-style-type: none"> - antamisajankohta - korvaaminen rahana - ilmoitusajat - antamistapa

<p>15 § Vuorotyö sekä iltaja yötyö</p>	<p>Jatkuvasti samassa vuorossa työskentely Yötyön tekeminen muissa kuin työaikalain 26 §:n mainitsemisissa tapauksissa Vuorotyökorvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena Vuorolisien ja säännöllisen työajan iltaja yötyölisien ansainta-ajankohdat Paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttamisajanjaksosta toisin</p>
<p>16 § Vapaapäivät</p>	<p>Vapaapäivien sijoittelu</p>
<p>18 § Sunnuntaityö</p>	<p>Sunnuntaityökorotuksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena Vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Sunnuntaityökorotuksen vaihtaminen joustovapaaseen</p>
<p>19 § Suurjuhlapyhäkorvaus</p>	<p>Suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohta Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aattona lyhentää säännöllistä työaikaa aattokorvauksen suuruutta vastaten</p>
<p>20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus</p>	<p>Päivittäisen lepoajan lyhentäminen Ruokailutauosta luopuminen Vuorokausilevon tilapäinen tai pysyvä lyhentäminen Vuorokausilevon lyhentäminen Viikoittaisen vapaa-ajan aikana tehdyn työn korvaaminen rahassa Viikkolepopäivästä sopiminen</p>
<p>21 § Lisätyö</p>	<p>Lisätyön ajalta maksettavan palkan tai lisätyökorvauksen korotusosan maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Lisätyön vaihtaminen joustovapaaseen</p>
<p>22 § Ylityö</p>	<p>Ylityön ajalta maksettavan palkan tai ylityökorvauksen korotusosan maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Ylityökorotuksen tai koko ylityöpalkan vaihtaminen joustovapaaseen</p>

23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet	Päivystysvalmiudesta sopiminen Päivystysvalmiudesta ja puhelinohjeista maksettavista korvauksista ja niiden määräytymisperusteista sopiminen
25 § Matkakorvaukset	Päivärahojen suuruus lyhyessä ja pitkässä työkomennuksessa Päivärahojen ja ruokarahan maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena Matkustussääntö
26 § Koulutustilaisuudet	Osallistumisen korvausperusteista sopiminen koulutuksen ollessa toimihenkilön vapaapäivänä Koulutuksen pituus voi paikallisesti sopia olla pidempikin kuin kaksi tuntia työvuoron yhteydessä
27 § Vuosiloma	Lomapalkan maksaminen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä Yli 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakaminen Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuosiloman sijoittelu Lomarahan maksuajankohta Lomarahan vaihtaminen joustovapaaseen
Palkkausjärjestelmä	Ns. väliluokkien käyttö Yrityskohtaiset järjestelmät
Yhteistoimintasopimus	Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen Osaston luottamusmiehen valinta Työsuojeluasiamiehen valinta Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksesta sopiminen Yhteistoimintaelimen perustaminen
Irtisanomissuoja-sopimus	4 § Irtisanomisajat - Irtisanomis- ja irtisanoutumisajan pituus - Palkanmaksuajankohta työsuhteen päättyessä 15 § Lomautusilmoitus - Lomautusilmoitusajat 16 § Työhön paluu lomautuksen jälkeen - Työn alkamisesta ilmoittaminen

LIITE 7 LUOTTAMUSMIESTEN TOIMINTAEDELLYTYSTEN PARANTAMINEN PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI TYÖPAIKALLA

Luottamusmiesten toimintaedellytysten parantaminen paikallisen sopimisen edistämiseksi työpaikalla

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry näkevät tärkeänä edistää paikallista sopimista työpaikoilla. Paikallinen sopiminen antaa mahdollisuuksia kehittää toiminnan joustavuutta ja toimintatapoja. Toimintatapojen kehittäminen parantaa yksikön tuottavuutta ja kannattavuutta. Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat, kun muutosta tehdään yhdessä. Paikallista sopimista tukemaan on kirjoitettu Paikallinen sopiminen kemianteollisuudessa –opas.

Neuvottelukulttuuria ja –osaamista sekä jatkuvan vuoropuhelun ja avoimuuden taitoja tulee kehittää, jotta työpaikalla voidaan onnistua paikallisessa sopimisessa. Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on työpaikalla edistää yhteistoimintaa, parantaa yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä lisätä paikallista sopimista työpaikan tarpeiden mukaisesti. Työpaikalla tulee olla neuvotteluja toteuttavat osapuolet kuten luottamusmiehet. Luottamusmiesten toimintaedellytyksiä tulee parantaa tasaveroisen neuvottelun onnistumiseksi. Paikallisen sopimisen edistämiseksi ja luottamusmiesten osaamisen varmistamiseksi sopijaosapuolet suosittavat, että luottamusmiesten toimikausi olisi työpaikoilla kolmivuotinen. Paikallisesti työsuojelutoimikunnassa voidaan sopia myös työsuojeluvaltuutettujen toimikauden pituudeksi kolme vuotta.

Luottamusmiehen kanssa tarkastellaan toimikauden alussa heidän ajankäyttöään ja selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö ja sen vaikutukset työtehtäviin sekä mahdollisten sijaisuusjärjestelyjen tarve. Samalla työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tässä yhteydessä luottamusmiehelle tehdään myös kirjallinen koulutussuunnitelma hänen osaamisensa kehittämiseksi. Suunnitelmaa tarkastellaan tarvittaessa vuosittain.

Osallistuminen sopijaosapuolten (KT-Pro) yhteiseen koulutukseen on omiaan edistämään paikallista yhteistoimintaa työpaikalla. Koulutukseen olisi tärkeää osallistua molempien neuvottelukumppanien yhdessä, jomankumman osapuolen este ei kuitenkaan estä toisen osapuolen osallistumista.

Pitkäjänteisen ja työpaikan yhteistoimintaa edistävän paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että molemmat neuvotteluosapuolet tietävät mistä voidaan sopia. Tätä edistääkseen sopijaosapuolet ovat tehneet työehtosopimuksen liitteeksi taulukon, mistä asioista on kemian toimihenkilösopimuksen mukaan mahdollista sopia paikallisesti toisin. Luottamusmiehen toimikauden alussa luottamusmies ja työnantajan edustaja yhdessä käyvät läpi yrityksessä voimassa olevat paikalliset sopimukset ja tarkastelevat niiden ajantasaisuutta.

Paikallista sopimista edistää, että luottamusmies saa asian käsittelyn kannalta kaikki tarvitsemansa tiedot. Luottamusmiehelle työehtosopimuksen mukaan annettavista tiedoista on lopuksi taulukkokoonti.

On tärkeää, että luottamusmiehelle turvataan omassa ammatissaan tarvittava osaaminen myös toimikauden päätyttyä. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättyessä on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen työnantajan järjestämää perehdytystä.

Liite 8: Työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehelle annettavat tiedot

	Vertailuun tarvittavat tiedot saadaan vuosittain esimerkiksi yrityksen palkkahallinnosta tai tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesta, vuosittain laadittavasta toimihenkilötilastosta. Vuosittain käytettävän tilaston tulee olla vertailukelpoinen edellisenä vuonna käytettävään tilastoon.
Työehtosopimuksen liite Työharjoittelijoiden käyttäminen kemi-analan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa	Yrityksissä neuvotellaan yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla toimintatavoista, joita yrityksissä noudatetaan harjoittelijoita otettaessa. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.
Työehtosopimuksen liite Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa	Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
Palkkausjärjestelmä	Henkilökohtaisen pätevyyden arviointijärjestelmän perusteet.
Palkkausjärjestelmä	Yritys/toimipaikkakohtainen heko-keskiarvo
Yhteistoimintasopimus 1 Yleisiä määräyksiä, 6. mom	Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.
Yhteistoimintasopimus 5.3 Ay-koulutus	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arviotaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle 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.

<p>Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta</p>	<p>Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille;</p> <p>1 Työnantajan tulee antaa luottamusmiehelle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti.</p> <p>2 Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.</p> <p>Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.</p> <p>Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.</p>
<p>Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta</p>	<p>Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.</p>
<p>Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta</p>	<p>Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden sukunimiä ja etunimiä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.</p>
<p>Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta</p>	<p>Toimipaikkakohtaisina palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimihenkilöiden keskipalkat sekä keskiansiot ansioerittäin vaativuusluokan ja sukupuolen mukaan luokiteltuina.</p> <p>Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.</p>

<p>Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta</p>	<p>Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylitöitä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.</p>
<p>Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta</p>	<p>Tämän työehtosopimuksen soveltamispiirin kuuluvan toimihenkilötehtävän muuttuessa siten, että siitä seuraa henkilöstöryhmämuutos, on muutoksesta ilmoitettava luottamusmiehelle</p>
<p>Irtisanomissuoja- sopimus 10§ Takaisinottaminen</p>	<p>Tämän pykälän ja työehtosopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta toimihenkilön takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella.</p> <p>Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä toimihenkilöllä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta</p>
<p>Irtisanomissuojasopi- mus 14§ Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuulemi- nen</p>	<p>Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä toimihenkilölle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta sekä kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan toimihenkilöön, selvitys voidaan antaa toimihenkilöiden edustajalle tai toimihenkilöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.</p> <p>Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava toimihenkilöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.</p> <p>Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta toimihenkilöiden tai heidän edustajansa kanssa.</p>

<p>Irtisanomissuoja-sopimus 15§ Lomautusilmoitus</p>	<p>Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien toimihenkilöiden edustajalle.</p>
<p>Irtisanomissuoja-sopimus 19§ Työvoiman vähentämisjärjestys</p>	<p>Työnantajan on annettava luottamusmiehelle riittävä selvitys irtisanomis- ja lomautusuhanalaisen toimihenkilön uudelleenkoulutusmahdollisuudesta sekä mahdollisuudesta sijoittaa hänet yrityksessä muihin tehtäviin. Uudelleensijoitusta harkittaessa tulee ottaa huomioon työsopimuslain 7 luvun 4 §:stä johtuvat velvollisuudet.</p>
<p>Yhteistoimintalaki 10§ 3 mom.</p>	<p>Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:</p> <p>1) arvopaperimarkkina-alaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,</p> <p>2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.</p> <p>Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitetusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.</p> <p>Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.</p>

	Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.
--	--

LIITE 9 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaika-järjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - porrastettu työaika
 - vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
- työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Selviytymislauseke

Työnantajan taloudellisen tilanteen niin edellyttäessä käsitellään yhdessä luottamusmiehen kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Kun yhteisesti todetaan luottamusmiehen kanssa, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen kanssa yllä mainittujen toimenpiteiden lisäksi työehtojen sopeuttamisesta enintään vuoden määräajaksi. Sovittavia asioita voivat olla työehtosopimuksen rahanarvoiset edut, esimerkiksi lomarahat ja suurjuhlapyhäkorvaukset.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa. Samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien ajalle. Sopimusta tehtäessä on arvioitava sen vaikutukset suhteessa voimassa olevaan työttömyys- ja palkkaturvasäännöstöön.

Samalla sovitaan, miten toimihenkilöiden taloudelliset menetykset kompensoidaan yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua. Sopimuskauden aikana seurataan säännöllisesti yrityksen taloudellisen tilanteen kehittymistä ja mikäli kesken sopimuskauden yrityksen taloudellinen tilanne paranee niin, ettei selviytymislausekkeen käytölle ole enää perusteita, voidaan sopimus purkaa.

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

Lisäksi on huomattava, että laki mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja työehtosopimus lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Sopijaosapuolet neuvovat tarvittaessa yrityksiä selviytymistoimenpiteiden toteuttamisessa.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

AMMATTILIITTO PRO RY
KEMIAATEOLLISUUS RY

LIITE 10 LIITTOJEN VÄLINEN TOIMINTAOHJE JÄSENMAKSUJEN PERINTÄÄ KOSKEVISTA MENETTELYTAVOISTA

Jäsenmaksujen perintäjärjestelmä koskee vain Ammattiliitto Pro ry:n jäsenmaksuja. Jäsenmaksukäsité saa sisältää kuitenkin varsinaisen säännöllisen jäsenmaksun lisäksi työttömyyskassamaksun edellyttäen, että perintä tapahtuu yhtenä eränä. Tähän ei saa sisällyttää muita erillisiä lisiä esim. liittymis- tai työtaistelurahastomaksuja. Ammattiliitto Pro ja toimihenkilö ovat vastuussa perittävän erän verovähennyskelpoisuudesta.

Jäsenmaksun ollessa %-määräinen peritään se samasta palkkasummasta kuin mistä veroennakon pidätys toimitetaan. Mikäli perintäperusteesta on muunlaisia määräyksiä, on ne Ammattiliitto Pron toimesta sopeutettava mainitun periaatteen mukaiseksi. Samoin mikäli %- ja/tai €-määräisenä perittävä jäsenmaksu on määritelty Ammattiliitto Pron säännöissä muulta kuin yrityksen palkanlaskentaan sopivalta perintäkaudelta, on perintäperuste Ammattiliitto Pron toimesta sopeutettava perintäkautta vastaavaksi.

Perintäjärjestelmässä käytettävät sopimus- ja päättymisilmoituslomakkeista vastaa Ammattiliitto Pro. Perintäjärjestelmässä voidaan käyttää sähköisiä lomakkeita. Ammattiliitto Pro kustantaa lomakkeiden painatusten ja huolehtii niiden jakelusta.

Perintäjärjestelmän pääkohdat ovat seuraavat:

1. Menettelyn yksilöimiseksi toimihenkilö ja työnantaja tekevät kirjallisen tai sähköisen sopimuksen jäsenmaksun perinnästä.
2. Tieto perintäprosentista tai €-määrästä voidaan ilmoittaa kalenterivuosittain ja työehtosopimuksessa sovitun korotuksen yhteydessä. Ilmoitus tehdään kirjallisesti tai sähköisesti.
3. Tehdystä perintasopimuksesta välittyy tieto toimihenkilölle, työnantajalle ja Ammattiliitto Prolle.

Jäsen ilmoittaa Ammattiliitto Prohon työsuhteen päättymisestä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana.

Jäsen ilmoittaa jäsenmaksuperinnän päättymisestä Ammattiliitto Prolle ja työnantajalle, jos jäsenyys päättyy kesken työsuhteen.

4. Perintäkausittain peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto toimihenkilölle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla.
5. Työnantaja toimittaa perittyjen jäsenmaksujen yhteismäärän perintäkausittain Ammattiliitto Pron ilmoittamalle pankkitilille.

Selvityksen aikataulu on tällä hetkellä seuraava:

1.1.–30.6. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.8. kuluvaan vuotta mennessä

1.7.–31.12. pidätetyt jäsenmaksut on selvitettävä 15.1. seuraavaan vuotta mennessä

Selvitykseen merkitään:

- liittotunnus (Ammattiliitto Pro 022)
- työnantajan nimi, tilittäjä-tunnus (y-tunnus ilman väliviivaa tai muu tilittäjä-tunniste)
- jäsenen henkilötunnus ja nimi
- miltä ajalta jäsenmaksua on peritty ja kuinka paljon.

Selvitysaineiston tämänhetkiset vaihtoehtoiset toimittamistavat ovat seuraavat:

- 1) TYVI (tietovirrat yritysten ja viranomaisten välillä) -tiedostona. Internetin kautta toimivalla ohjelmalla, joita tarjoavat operaattorit Aditro Human Resources, Itella-Pro ja WM-data Oy. Prolla on edellä mainittujen operaattorien kanssa sopimus ay-jäsenmaksutietojen lähettämisestä sähköisessä muodossa TYVI-mallin mukaisesti.
- 2) Sähköpostitiedostona. Tiedoston tulee olla palkkahallinnon tekemä ASCII- tai ANSI-tekstitiedosto. Tiedoston sisällön on noudatettava vakioitua tietuekuvausta.

3) YAP-järjestelmällä.

Mikäli työnantaja selvittää muiden liittojen jäsenmaksut YAP:n (YAP Solutions Oy) järjestelmään, voi samaan tiedostoon liittää Pron selvitystiedot liittonumerolla 022 ja YAP toimittaa tiedot edelleen Prolle.

4) Paperilistalla.

Toimitusosoite on Ammattiliitto Pro, työnantajaperintä, PL 183, 00181 Helsinki.

5) Jäsenkohtaisilla viitteillä.

Jäsenkohtaisiin viitteisiin sisältyy tieto jäsenmaksua perivästä työnantajasta, jäsenestä ja palkkakaudesta, joten erillistä selvitystä ei tarvitse tehdä. Jäsenkohtaiset viitteet soveltuvat 1–5 henkilön jäsenmaksuperintään. Jokaisen jäsenen jäsenmaksu maksetaan kuukausittain omalla viitteellään.

6. Jäsenmaksujen perinnästä annetaan toimihenkilölle veronviranomaisten hyväksymällä tavalla todistus verotusta varten.

Ammattiliitto Pro toimittaa jäsenten jäsenmaksutiedot verottajalle seuraavan vuoden alkupuolella verottajan määrittämän aikataulun mukaan, siten että tiedot ehtivät mukaan ao. henkilön veroehdotukseen. Verottajalle toimitettavat edellisen vuoden jäsenmaksutiedot perustuvat työnantajilta 15.1. mennessä saatuihin jäsenkohtaisiin selvitystietoihin.

LIITE 11 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTE- LUOHJELMA VUOSIKSI 2022-2023

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022- 2023

Kemianalan toimihenkilösopimus, Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilösopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus sekä Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalan toimihenkilösopimus

Kemianteollisuus KT ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä

VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2022-2023. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuosina 2022 ja 2023. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 4 päivänä tammikuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Ammattiliitto Pro ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus LT ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

LIITE 12 ETÄ- JA HYBRIDITYÖOHJE

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etätyötä tehtäessä.

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksessa sovitun varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä ei kuitenkaan ole työ, jota pääsääntöisesti tehdään sovitun työpaikan ulkopuolella. Hybridityöllä tarkoitetaan puolestaan työskentelymallia, jossa töitä tehdään sekä ajoittain etänä että fyysisesti työpaikalla.

Yhtä kaikille työpaikoille sopivaa toimintamallia ei ole olemassa. On kuitenkin tärkeää keskustella yhdessä kunkin yrityksen kohdalla parhaiten toimivista käytännöistä. Hybridityön positiiviset puolet kannustavat hyödyntämään etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn yhdistämistä.

Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän pelisääntöjä. Etätyöntekijän työmäärä ja tavoitteet ovat samat kuin työpaikalla tehdystä työstä. Työntekijällä on etätöissä sama työsopimuslain, työehtosopimuksen ja sosiaalivakuutuksen suoja, kuin tavanomaisella työpaikalla työskennellessään. Tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta sen tarkempi soveltaminen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan työhön määräytyy työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun mukaisesti. Työsuojelun osalta on huomioitava, että työnantajalla ei yleensä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan ulkopuoliseen työympäristöön, mutta työturvallisuuslain mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ulottuu kaikkeen työntekoon.

Etä- ja hybridityöstä teettämisessä on huomioitava myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu.

Etä- ja hybridityön tekeminen voi perustua yrityksen etätyöohjeeseen, erityisiin etätyösopimukseen tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä olisi hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätöiden tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätöiden määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen
- Etätöissä tehtävät työt
- Etätöissä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

**TOIMIHENKILÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA
2020-2025 (8 TUNNIN TYÖPÄIVÄ)**

Työaika kemianteollisuudessa 2022 - 2025	2022	2023	2024	2025	Keskim. 2001- 2029
Työviikot/vuosi	47,14	47,14	47,29	47,14	47,18
Vuoden päivät yhteensä	365	365	366	365	365
- lauantait 1) ja sunnuntait	105	105	104	104	104
- työaika lyhentävät arkipyhät	7	9	10	10	9
- vuosiloma (työpäivää)	25	25	25	25	25
- työajan lyhennys	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Työpäivät yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	215,5	213,5	214,5	213,5	214,4
- keskeytyvä 3-vuorotyö	212,5	210,5	211,5	210,5	211,4
- kesk.tön 3-vuorotyö	204,0	204,0	204,0	204,0	204
Työtunnit yhteensä/vuosi					
- 1 ja 2-vuorotyö	1724	1708	1716	1708	1715
- keskeytyvä 3-vuorotyö	1700	1684	1692	1684	1691
- kesk.tön 3-vuorotyö	1632	1632	1632	1632	1632
Työtunnit keskim./viikko					
- 1 ja 2-vuorotyö	36,6	36,2	36,3	36,2	36,4
- keskeytyvä 3-vuorotyö	36,1	35,7	35,8	35,7	35,8
- kesk.tön 3-vuorotyö	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
<u>7,5 h:n työpäivä (päivä- työ)</u>					
Työpäivät yhteensä/vuosi	228	226	227	226	227
Työtunnit yhteensä/vuosi	1710	1695	1703	1695	1702
Työtunnit keskim./viikko	36,3	36,0	36,0	36,0	36,1