


LIITYNTÄPÖYTÄKIRJA

Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä on 13.2.2020 allekirjoitettu pöytäkirja, koskien Kemianalan toimihenkilösopimuksen uudistamista sopimuskaudelle 5.2.2020–31.12.2021.


Tekstiilihuoltoliitto ry ja Yleinen Toimialaliitto ry yhtyvät tällä pöytäkirjalla tekstiilihuoltoalan toimihenkilöiden osalta työehtosopimuslain 4§:ssä tarkoitetulla tavalla yllä mainittuun työehtosopimukseen.

Helsingissä 21 päivänä helmikuuta 2020

TEKSTIILIHUOLTOLIITTO RY

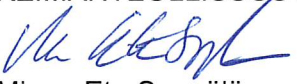

Samuli Remes
hallituksen puheenjohtaja

YLEINEN
YLEINEN TOIMIALALIITTO RY



Pekka Tsupari
toimitusjohtaja

Annamme työehtosopimuslain 4§:ssä tarkoitetun suostumuksen edellä mainitulle yhtymiselle.

KEMIANTEOLLISUUS RY


Minna Etu-Seppälä
johtaja

AMMATTILIITTO PRO RY


Anssi Vuorio
johtaja teollisuussektori


Taru Reinikainen
sopimuslavastaava

Liite: Allekirjoituspöytäkirja Kemianalan toimihenkilösopimuksen uudistamiseksi ajalle 5.2.2020 - 31.12.2021

KEMIANTEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 5.2.2020 - 31.12.2021

Aika 13.2.2020

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Juha Teerimäki

Ammattiliitto Pro ry
Anssi Vuorio
Taru Reinikainen

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat 5.2.2020 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta vuosille 2020-2021. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

2 Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus korvaa 5.2.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2017–30.11.2020 hyväksytyyn työehtosopimuksen. Tämä työehtosopimus on voimassa 5.2.2020–31.12.2021 jatkuen 31.12.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3 Palkantarkastukset 5.2.2020-31.12.2021

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.

2.2. Valmistautuminen paikalliseen palkkaneuvotteluun

Neuvotteluiden valmistautumista varten työnantaja laskee yritys- tai toimipaikkakohtaisen erän suuruuden seuraavasti: Vuoden 2020 palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen sovelta-

mispiiriin kuuluvien toimihenkilöiden tammikuussa 2020 ja vuoden 2021 palkankorotus tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta luonnetuineen (ansiot ilman erillisiä lisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä- ja olosuhdelisät).

Soveltamisohje:

Tammikuussa kaikki työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien toimihenkilöiden tunti- tai kuukausipalkat lasketaan yhteen työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen) riippumatta. Sellaisten toimihenkilöiden, jotka ovat työsuhteessa palkankorotusajankohdassa, mutta ovat poissa tammikuussa esimerkiksi sairauden tai vuosiloman johdosta, palkat otetaan mukaan laskentaan. Mikäli poissaolo johtuu perhevapaasta, opintovapaasta tai muusta sellaisesta pidemmästä vapaasta, ja toimihenkilölle on palkattu sijainen, lasketaan palkkojen summaan ainoastaan sijaisen palkka.

Palkkojen summaan ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä tai korvauksia: luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus, lisä- ja ylityökorvaus, tulosperusteiset erät, palvelusvuosi-, vuorotyö- ja sunnuntailisät, suurjuhlapyhäkorvaukset, olosuhdelisät, lomarahat tai lomakorvaus.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikeita 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.

2.3 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Neuvoteltaessa palkankorotusten suuruudesta, työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tiedot lasketusta toimihenkilöiden henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta ja summan laskutavasta.

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

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.

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

2.4 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat

- palkantarkistusten toteutustapa,
- ajankohta ja
- suuruus.

Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa. Sopimus tehdään ensimmäisen vuoden osalta 15.3.2020 ja toisen vuoden osalta 15.2.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovi. Sopimus tehdään kirjallisesti.

2.5 Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2020

- korotusajankohta on **1.4.2020** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- korotetaan palkkoja **1,3 %** suuruisella yleiskorotuksella

Vuosi 2021

- korotusajankohta on **1.3.2021** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
- korotetaan palkkoja **1,2 %** suuruisella yleiskorotuksella
- toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään lisäksi **0,8 %** yritys- ja työpaikka-kohtainen erä, jonka kohdentamisesta neuvotellaan paikallisesti. Ellei yritys- ja työpaikkakohtaisen erän kohdentamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan **0,2 %** suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville toimihenkilöille laskettuna korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää **0,6 %:n** erän kohdentamisesta.

Liitot suosittelvat, että sopimuskaudella yrityksissä sovitaan vähintään koko 0,8 %:n suurinen yritys- ja työpaikka-kohtainen erä toimihenkilöiden osaamisen ja suorituksen ohjaamiseen palkkausjärjestelmän uuden '2. Henkilön pätevyys' -kohdan mukaisesti. Liitot keräävät kokemuksia yritys- ja työpaikka-kohtaisen erän käytöstä ja kehittävät yritys- ja työpaikka-kohtaisen erän osuutta tulevilla neuvottelukausilla.

Yritys- ja työpaikka-kohtaisen erän suuruus lasketaan samalla tavalla, kuin paikallisiin palkka-neuvotteluihin valmistautuessa. Yritys- ja työpaikka-kohtaisen erän suuruudesta annetaan luottamusmiehelle selvitys samoin periaattein kuin paikallisissa palkkaneuvotteluissa.

2.6 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.

2.7 Palkantarkistusten ajankohdan myöhentäminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa ei ole sovittu paikallisessa palkkaratkaisussa, mutta sitä halutaan myöhentää, sopimus tulee tehdä kirjallisesti **vuoden 2020** korotusten osalta **31.3.2020** ja **vuoden 2021** korotusten osalta **28.2.2021** mennessä.

Allekirjoituspöytäkirja

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

2.8 Palkkataulukot

TVL-palkkoja korotetaan **1,3** prosentilla **1.4.2020** lukien

TVL	euroa/kk
1	1767
2	1904
3	2061
4	2292
5	2566
6	2908
7	3315
8	3775

TVL-palkkoja korotetaan **2,0** prosentilla **1.3.2021** lukien

1.3.2021 lukien

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

2.9. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan **3,3** prosentilla **1.4.2020** lukien.

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus **1.4.2020** lukien:

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	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

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.4.2020 lukien:

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

2.10 Vuorolisät, olosuhdelisät ja palvelusaikalisät

Vuorolisiä, muita olosuhdelisiä eikä palvelusaikalisia koroteta.

2.11 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.

3. Tekstimuutokset

3§ 4. Yleiset velvollisuudet ns. marginaalisääntö

Poistetaan otsikko Soveltamisohje ja 3 mom. ensimmäinen lause sekä lisätään pöytäkirjamerkintä

Pöytäkirjamerkintä

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

6§ Palkka

Muutetaan pöytäkirjamerkintä 2 kuulumaan seuraavasti:

Pöytäkirjamerkintä 2

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

9§ Yleiset työaikamääräykset

Muutetaan terminologia 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain mukaiseksi siten, että työajan tasaamisjärjestelmä/ tasoittumisjärjestelmä on työajan tasoittumissuunnitelma. Lisätään alaotsikko Työajan enimmäismäärä kappaleen Työajan tasoittuminen jälkeen ja ennen alaotsikkoa Osa-aikatyö. Poistetaan kohta Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen. Lisätään alaotsikko Joustotyö viimeiseksi.

Työajan tasoittuminen

Allekirjoituspöytäkirja

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

Jatkuvassa yksi- ja kaksivuorotyössä tasoittumisjakso on 52 viikkoa. Muussa päivä- ja kaksivuorotyössä tasoittumisjakso on 26 viikkoa. Paikallisesti voidaan sopia 52 viikon tasoittumisjaksosta.

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

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

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 työssäoloehtoon.

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 työaikamuotokohtaiseen vuotuisen työaikaan. Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa. Joustotyön ajalta ei makseta työaikaan liittyviä korvauksia siltä osin, kun toimihenkilö saa päättää työajan sijoittelusta ja työskentelypaikasta.

11§ Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen

Muutetaan terminologia 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain mukaiseksi siten, että työajan tasaamisjärjestelmä/ tasoittumisjärjestelmä on työajan tasoittumissuunnitelma.

Työvuoroluetteloon 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 edeltävänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.

Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa edellä mainituista ilmoitusajoista.

12§ Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Lisätään kohdan 3. kappaleen loppuun liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksoon liittyen. Lisätään uusi 6. kohta kymmenentuntisista työvuoroista.

Säännöllinen työaika

3. Erialaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan 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 seurantajaksona voidaan käyttää kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan seurantajaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

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.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä toimihenkilöllä enintään kuutena työviikkona 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.

15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Muutetaan pykäläviittaukset 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain mukaiseksi. Yötyöhön viitattaava pykälä 26 § on uudessa laissa 8 §. Lisätään loppuun uusi kappale paikallisesta sopimisesta.

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

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.

17 § Arkipyhäviikot

Poistetaan viimeinen kappale kohdasta 2, jossa viitataan 9 § olleeseen kilpailukyky sopimuksen mukaiseen sopimukseen.

20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus (Lisätään uusi 3.kohta viikoittaiseen vapaa-aikaan)

Lisätään uusi kohta 3. viikoittaisen lepoajan toteutumisesta. Ja samalla muutetaan numerointia tästä eteenpäin.

3. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahden viikon puolelle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittautuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

22 § Ylityö

Muutetaan kohta 9. kuulumaan seuraavasti:

9. Ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona voidaan käyttää kalenterivuotta 31.12.2020 saakka.

23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet

Lisätään määräyksen viimeiseen kappaleeseen korvaussummasta sopiminen viimeinen lause.

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.

26§ Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Lisätään uusi pykälä ja muutetaan pykälänumerointia tästä eteenpäin.

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. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yhteistoimintasopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

27§ Koulutustilaisuuksien korvaukset

Muutetaan otsikoksi Koulutustilaisuuksien korvaukset ja lisätään uusi pöytäkirjamerkintä 1 kolmannen kappaleen jälkeen.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

28 § Vuosiloma

Lisätään kohtaan 3. Lomaraha uusi kappale lomarahahan maksamisesta uudeksi kolmanneksi momentiksi.

Työnantaja voi maksaa lomarahaa myös seuraavalla tavalla: Kahtena palkanmaksuajan kohtana, joista toinen sijoittuu kesälomakaudelle ja toinen talvilomakaudelle. Työnantajan tulee vuosittain, luottamusmiestä 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 lä-

hinnä seuraavien palkanmaksujen yhteydessä. Lomarahaa tulee olla maksettuna kesäloman osalta viimeistään heinäkuun loppuun mennessä. Tämä ei muuta lomarahaa saamisen edellytyksiä.

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

Lisätään 6. kohtaan uusi kappale neljänneksi momentiksi.

Osapuolet suosittelevat, 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.

31§ Lyhyt tilapäinen loma

Siirretään pöytäkirjamerkintä 1 otsikko ylemmäksi ja lisätään uusi kappale pöytäkirjamerkinnän loppuun.

Pöytäkirjamerkintä 1: Lapsen sairauden johdosta annettava lyhyt tilapäinen loma

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.

Palkkausjärjestelmä, 2. Henkilön pätevyys (uusi 5. mom.)

Lisätään uusi 5 momentti.

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.

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lisätään 6 momenttiin uusi toinen lause.

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.

3.1. Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Lisätään uusi kappale.

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

3.4. Varamiehet

Poistetaan 1 momentista sanat "edellyttämän ilmoituksen".

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

6. TIEDOTUSTOIMINTA

Muutetaan neljättä momenttia kuulumaan seuraavasti:

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

Irtisanomissuojasopimus

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lisätään uusi pykälä, jonka jälkeen pykälänumerointi muuttuu vastaavasti.

19§ Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) 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 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Liite 6: Työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin

Poistetaan luettelosta kohta Vuotuisen työajan pidentäminen 24 tunnilla.

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

4.1. 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 tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Jatkuvan neuvottelun teemat:

- Sopimuskauden aikana käsitellään digitalisaation ja teknologian kehityksestä aiheutuvia muutoksia muun muassa työn tekemisessä, koulutuksen järjestämisessä ja työaikajärjestelyissä. Tavoitteena on arvioida tulevaisuuden osaamistarpeita ja toimihenkilötyön kehittämismahdollisuuksia.
- Selvitystyö kemianteollisuuden, lasikeraamisen teollisuuden ja kumiteollisuuden toimihenkilösopimusten yhdistämiseksi.
- Paikallisen sopimisen valmiuksien kehittäminen työpaikoilla.
- Muut sopimuskauden aikana yhteisesti katsotut teemat.

4.2. Työhyvinvointi ja Hyvää huomista -ohjelma

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.

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa omaksuttua yritysten laaja-alaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää toimintaa jatketaan.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä hakee uusia näkökulmia, ideoita ja konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyntäen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittavat työhyvinvointikortin suorittamista kaikissa työyhteisöissä.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukeminen

Sopimuskaudella Hyvää huomista -työryhmä keskittyy erityisesti eri ikäisten työntekijöiden työkyvyn vaikuttavien tekijöiden tunnistamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen tarvittaviin toimiin.

Työryhmä laatii yritysten avuksi suosituksen hyödyntäen työpaikkojen hyviä käytäntöjä, tutkittua tietoa ja yhteistyössä tuotettuja materiaaleja – esimerkiksi keskusjärjestöjen julkaisemaa Työkaarimallia.

Sairastavuuden vähentäminen

Lisäksi työryhmä seuraa sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen vähentäminen. 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.

4.3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään, ellei paikallisesti toisin sovita, vuosittain.

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

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma sisältää:

- selvityksen tasa-arvotilanteesta ja sen osana kartoitus naisten ja miesten tehtävistä, palkoista ja palkkaeroista;
- arvion työpaikan tasa-arvotilanteesta ja tarpeelliseksi arvioidut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi, sekä
- arvion tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden edistämistä ja yhdenvertaisen kohtelun erityistä huomioimista työpaikoilla.

Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä (yhdenvertaisuussuunnitelma). Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta.

4.4. Ateriakorvaus

Ateriakorvauksen suuruus (yhteistoimintasopimuksen mukaisessa koulutuksessa):

Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2020 25,56 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella. Ateriakorvauksen suuruus vahvistetaan vuosittain koulutustyöryhmässä.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 – heinäkuu 2018.

4.5. Paikallinen sopiminen

Liitot edistävät paikallista sopimista järjestämällä yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana.

Työehtosopimuksen liitteenä on lista työehtosopimuksen kohdista, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Luottamusmiehen kanssa käsitellään toimikauden alussa tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin voidaan paikallisesti ottaa käyttöön työehtosopimuksen liitteessä 9 esitetyjä keinoja.

4.6. Tulos- ja voittopalkkiot

Tulos -ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisä. 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.

4.7. Työllistymisen edistäminen

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimukslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on toimihenkilöllä sen työllistymisvapaaajärjestelyn lisäksi, josta säädetään julkisesta työvoimapaikasta annetussa laissa (1295/2002), oikeus saada työllistymisvapaa 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.

4.8. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Liitot toteavat, että yhteistoimintalain (334/2007) mukaan sen soveltamisalaan kuuluvissa yrityksissä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Tulevaisuuden muutostarpeisiin perustuvan koulutussuunnitelman tekeminen ja sen toteuttaminen edistävät joustavuutta, innovatiivisuutta, työurien pidentymistä ja toimihenkilöiden työllistymistä.

Lainsäädännön vaatimusten mukaisesti tehdyn koulutussuunnitelman toteuttamisesta työnantaja saa ylimääräisen verovähennyksen. Liitot opastavat jäsenyrityksiä ja luottamushenkilöitä tarvittaessa tulevaisuuden muutostarpeisiin ja verovähennysoikeuteen tähtäävän koulutussuunnitelman laatimisessa.

Liitot pitävät tärkeänä, että toimihenkilön kehityskeskustelussa tai vastaavassa käydään läpi toimihenkilön yksilölliset koulutustarpeet yrityksen strategisten tavoitteiden suuntaisesti. Koulutustarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi työhön liittyvällä oppimisella, osallistumalla projekteihin tai työryhmiin tai opiskelemalla omaehtoisesti ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta tai suorittamalla kokonaan uusi tutkinto. Opiskelun tulee tukea toimihenkilön nykyisiä työtehtäviä tai urakehitystä.

Eläkeikää lähestyessä 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.

4.9. Työn vaarojen ja haittojen arviointi

Työn vaarojen ja haittojen arvioinnista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajan on lain mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä 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 nimenomaisesti yhtenä seikkana, josta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työnantajan on selvítettävä ja arvioitava.

Vaarojen ja haittojen poistamisessa hyödynnetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta.

4.10. Yhteinen ohjeistus epäasiallisen kohtelun ja häirintätilanteiden varalta

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on laatia ohjeistuksen 31.12.2020 mennessä epäasiallisen kohtelun ja häirintätilanteiden varalta. Ohjeistuksessa kiinnitetään huomiota mm.

- tilanteiden tunnistamiseen
- eri osapuolten vastuisiin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiksi
- menettelytapoihin tilanteiden selvittämiseksi
- aihepiiriä sääntelevään lainsäädäntöön

4.11. Selvitys henkilöstön hallintoedustuksen toimivuudesta työpaikoilla

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää 31.5.2021 mennessä henkilöstön hallintoedustuksen toimivuutta työpaikoilla.

4.12. Työaikatyöryhmä

Liittojen välinen työaikatyöryhmä selvittää 30.10.2020 mennessä millaisia tarpeita kemian alan työpaikoilla on järjestää työaikoja työn tuottavuutta ja työhyvinvointia vastaavaksi ja kerää hy-

viä käytäntöjä alalta. Selvityksen perusteella työryhmä edistää järjestämällä webinaarikoulutuksen syksyllä 2020 jo käytössä olevista työaikamalleista, kuten porrastetusta työajasta, ja kehittää tarvittaessa uusia malleja.

Liitot selvittävät kokemuksia uuden 10-tuntisen työaikamääräyksen soveltamisesta. Tätä varten liitot toimittavat kyselylomakkeen työpaikoille. Saatujen kokemusten perusteella liitot arvioivat määräyksen kehittämistarpeita 30.10.2021 mennessä.

4.13. Työehtosopimuksen 3 § 4. Erinäisiä määräyksiä 3 § 4 kohta Yleiset velvollisuudet, Marginaalisääntö

Marginaalisääntöön tehdyllä muutoksella ei ole tarkoitettu muuttaa työehtosopimuksen voimaan tullessa voimassa olevia paikallisia sopimuksia.

4.14. Irtisanomissuojasopimus III Erinäisiä määräyksiä, 19 § Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

Lisätty uusi 19 §, jonka perusteella yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän aika sisältyy 14 päivän ja 6 viikon neuvottelu-aikaan. Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

4.15. Uusi liite: Etätyö

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.

Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän pelisääntöjä. Etätyöntekijän työ määrä 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 ammattitaitulain 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.

Etätyöstä teettämisessä on huomioitava myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu.

Etätyön tekeminen voi perustua yrityksen etätyöohjeeseen, erityisiin etätyösopimukseen tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen. Mikäli etätyön tekeminen on säännönmukaista ja toistuu viikosta toiseen, suosittavat osapuolet sopimaan seuraavista etätyön keskeisistä kysymyksistä:

- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätöissä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle

Allekirjoituspöytäkirja

- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut

5. Rinnakkaissopimukset

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

6. Viittausmääräykset

Yksinomaan työaikalain pykäliin viittaavat määräykset eivät ole työehtosopimuksen osia.

7. Sopimuksen voimassaolo ja sopimuskauden päätyminen


Työehtosopimus on voimassa 31.12.2021 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

8. Pöytäkirjan tarkastaminen

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

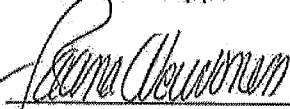
KEMIANTEOLLISUUS KT RY



Minna Etu-Seppälä



Juha Teerimäki



Jaana Neuvonen

AMMATTILIITTO PRO RY



Anssi Vuorio



Taru Reinikainen