

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

11.2.2020–31.1.2022

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 11.2.2020-31.1.2022	4
KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN	12
1. Kollektivavtalets tillämpningsområde.....	12
2. Kollektivavtalets giltighetstid.....	12
3. Direktionsrätt och allmänna skyldigheter	12
4. Lönesättning	13
5. Arbetstidsbestämmelser	14
5.1 Avvikelser från arbetstidsbestämmelser	15
6. Semester, semesterlön och semesterpenning.....	16
7. Ersättning av resekostnader.....	17
8. Lön under sjukdomstid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall.....	17
8.1. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall	17
8.2. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	17
8.3. Kort tillfällig semester.....	18
9. Förtroendeman	19
10. Arbetarskyddsfullmäktig	21
11. Förhandlingsordning	22
12. Lokala avtal.....	22
13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred	22
Bilaga 1 Protokoll om ibruktagande av arbetstidsbank	24
Bilaga 2 Överlevnadsklausul	25
Bilaga 3 Distansarbete	26
Bilaga 4 Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant 2020–2021	27

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 11.2.2020-31.1.2022

Datum 21.2.2020
Plats Kemiindustrin rf, Södra kajen 10, Helsingfors
Närvarande **Kemiindustrin rf**
Minna Etu-Seppälä
Juha Teerimäki

De Högre Tjänstemännen YTN rf

Teemu Hankamäki
Petteri Oksa
Mia Adolfsson
Matti Andström

1 Avtalsperiod

Det konstaterades att förbundsparterna nådde 11.2.2020 ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för högre tjänstemän inom kemiindustrin för åren 2020–2022. Det nya kollektivavtalet ersätter från och med 11.2.2020 det protokoll som parterna har godkänt för tiden 1.12.2017–30.11.2020. Detta kollektivavtal gäller 11.2.2020–31.1.2022 och förlängs efter 31.1.2022 med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen säger upp det.

2 Lönejusteringar 11.2.2020–31.1.2022

2.1 Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företags eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. I god tid innan de lokala förhandlingarna inleds lämnar arbetsgivaren förtroendemannen den nödvändiga informationen om företags eller arbetsplatsens situation beträffande ekonomi, orderstock och sysselsättning samt deras förväntade utveckling. Som grund för förhandlingarna är det ändamålsenligt att dessutom lämna information om grunderna för förslaget om löneuppgörelsen.

Målet med lokala avtal är att finna en lönelösning som stöder varje företags eller arbetsplats situation beträffande ekonomi, orderstock, sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraften. Målet är att man genom hur lönen bildas uppmuntrar till att utveckla kompetensen och arbeta för att produktiviteten och arbetshälsan vid företaget utvecklas enligt de fastställda målen.

2.2 Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med kontaktpersonen eller om en kontaktperson inte har valts, med de högre tjänstemännen eller på ett sätt som de gemensamt har kommit överens om. Avtalet ingås för 2020 skriftligt före 15.3.2020 och för 2021 före 15.2.2021, om inte man avtalar om att förlänga behandlingstiden.

Som förberedelse inför förhandlingarna beräknar arbetsgivaren den företags- eller arbetsplatspecifika potten enligt följande: För de högre tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet beräknas löneförhöjningen för år 2020 på basis av summan av i januari 2020 utbetalda personliga tim- eller månadslöner och samma beräkningsgrund för januari 2021 används för beräkning av löneförhöjningen för år 2021.

2.3 Metoden för lönejusteringarna vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

År 2020

Ifall en lokal löneuppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 1,3 procent 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

År 2021

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 1,0 procent 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter används för att höja lönerna för de högre tjänstemännen på det sätt som arbetsgivaren beslutar en företags- eller arbetsplatspecifik pott vars storlek är 1,0 procent beräknat utifrån summan av de personliga tim- eller månadslönerna som betalades i januari 2021 till de högre tjänstemännen som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

Information som bör ges åt förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att i rimlig tid efter lönejusteringen få en utredning om den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren fastställda fördelningen. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän (högre tjänstemäns lönebelopp före höjningen och efter höjningarna). Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

2.4 Eventuell senareläggning av lönejusteringen

Om man med förtroendemannen lokalt avtalar om att senarelägga lönejusteringen, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs. Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då förhöjningarna utifrån kollektivavtalet genomförs. Då ska man underrätta högre tjänstemän om att höjningen omfattar en förhöjning som bygger på kollektivavtalet. Löneförhöjningarna för år 2020 ska avtalas skriftligt senast 31.3.2020 och löneförhöjningarna för år 2021 senast 28.2.2021.

3 Textändringar fr.o.m. 11.2.2020

3. Direktionsrätt

Ny bestämmelse tillkommer, baserat på vilken tidsfristen om fem dagar för lämnande av förhandlingsframställning ingår i förhandlingsperioderna om 14 dagar respektive sex veckor enligt följande:

Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse:

”När ett företag som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelse vara uppfyllda trots vad som i kapitel 8 i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning och om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i samarbetsförfarandet i 14 dagar eller sex veckor sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats, om inte annan förhandlingstid har avtalats.

Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.”

4. Lönesättning

En ny paragraf enligt nedan om deltidslön läggs till:

”För beräkning av lönen för deltidarbete uträknas timlönen sålunda, att månadslönen divideras med det antal ordinarie timmar som enligt arbetstidsutjämnings-schemat ingår i ifrågavarande månad. Frånvaro kan även ersättas med motsvarande antal arbetstimmar. Om frånvaro ersätts med motsvarande antal arbetstimmar, betraktas dessa timmar som ordinarie arbetstid och ingen övertidsersättning betalas för dem.

Tillämpningsanvisning:

Deltidslön betalas till exempel då arbetsförhållandet börjar eller slutar vid annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden, eller då tjänsteman varit borta från arbetet och arbetsgivaren inte är förpliktad att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att motsvarande antal arbetstimmar ”arbetas in”, förfar man på följande sätt:

frånvarodag/-timme

- månadens ordinarie arbetsdagar/-timmar i arbetstidsutjämnings-schemat räknas ut
- - månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen

5. Arbetstidsbestämmelser

Ett nytt stycke enligt nedan om veckovila tillkommer (målet är att bibehålla tolkningen och praxis för tillämpningen av den nuvarande arbetstidslagen):

”På veckovila tillämpas även fortsättningsvis bestämmelserna i arbetstidslagen som var i kraft fram till 31.12.2019. Veckovila anses också ske när veckovilan fördelas på två veckor, förutsatt att merparten av veckovilan sker under den vecka som vilan avser.

Stycke 3 ändras så att det lyder:

Övertidsarbete bestäms enligt 16 och 17 § i arbetstidslagen och övertidsersättningar enligt 20 och 21 § i arbetstidslagen. Det är möjligt att lokalt avtala om en annan storlek för övertidsersättningen. Övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens initiativ och arbetstagarens medgivande till övertidsarbete.

Protokollsanteckning:

Ändringen i stycke 3 avser inte att ändra möjligheten att avtala om ersättning för övertids- och söndagsarbete enligt stycke 5.

Stycke 4 ändras så att det lyder:

Med avvikelse från bestämmelsen om flexibel arbetstid i arbetstidslagen kan man avtala mellan arbetsgivaren och förtroendemannen om att förkorta eller förlänga flextiden med över fyra timmar samt om maximum för sammanräknade överskridningar så att maximum för överskridningar får vara högst 120 timmar. Uppföljningsperioden för den flexibla arbetstiden är ett kalenderår, om inte annat avtalas lokalt.

Stycke 6 ändras så att det lyder:

Enligt 18 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för den maximala arbetstiden för högre tjänstemän. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden kan kalenderåret fram till 31.12.2020 tillämpas.

Ett nytt stycke 9 enligt nedan läggs till:

Utökad flexid

När utökad flexid enligt arbetstidslagen avtalas beaktas att den arbetstid som utförts under utökad flexid jämnas ut till den årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet. Utjämningsperioden för utökad flexid är 26 veckor, om inte annat avtalas lokalt. För arbete under utökad flexid betalas inga ersättningar som anknyter till arbetstiden för den del då tjänstemannen får besluta om förläggning av arbetstiden och om platsen där arbetet utförs.

Den nuvarande punkten 5.1 Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet tas bort och ersätts med en ny punkt 5.1 Avvikelser från arbetstidsbestämmelser:

5.1 Avvikelser från arbetstidsbestämmelser

Genom lokalt avtal

Genom lokalt avtal kan man avvika från arbetstidsbestämmelserna enligt kollektivavtalets punkt 5 och från anställningsavtalets bestämmelser om arbetstiden. Parterna ska dock under alla omständigheter följa de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen.

När arrangemanget planeras ska man diskutera behovet av arrangemanget, fördelarna för företaget och parternas arbetstidsbehov samt avtala om genomförandet och ersättningen. Om

man genom lokalt avtal avtalar om att förlägga arbetstid på en söckenhelg, betalas för söckenhelgen ingen söndagsförhöjning enligt arbetstidslagen, om inte annat avtalas. Målet med arrangemanget som avtalas lokalt är att främja arbetstidsuppgörelser som stöder företagets produktivitet och konkurrenskraft samt att främja beaktande av högre tjänstemäns individuella arbetstidsbehov.

Enligt arbetsgivarens direktiv

Arbetsgivaren kan trots bestämmelserna i kollektivavtalets punkt 5 och anställningsavtalet och utöver det som avtalas i dessa anvisa varje högre tjänsteman högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbete anvisas i situationer där motiverade produktionsbehov kräver detta. Arbetstid kan inte anvisas till söckenhelger eller lördagen under en söckenhelgsvecka. För ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen, också grundlönen. Högre tjänstemän har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den högra tjänstemannens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner, arbetshälsa och säkerhet, eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar grundlönen.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsdagens längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

6. Semester, semesterlön och semesterpenning

Stycke 5 ändras så att det lyder (ny mening läggs till på slutet av stycket):

”Om inte annat avtalas lokalt, är semesterpenningen 50 procent av semesterlönen. Om inte annat avtalas lokalt, betalas semesterpenningen senast på företagets normala lönebetalningsdag efter semestern. Semesterpenningen kan även betalas samtidigt till hela personalgruppen.

Tillämpningsanvisning:

När semesterpenningen betalas samtidigt till hela personalgruppen beslutar företaget tidpunkten för utbetalning av semesterpenningen.”

8.2 Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Ett nytt stycke 4 enligt nedan läggs till:

”Lön för moderskaps- och faderskapsledighet kan även betalas som utjämningslön, varvid arbetsgivaren betalar mellanskillnaden mellan lönen och moderskaps-/faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen. Betalningen av mellanskillnaden förutsätter en utredning av arbetstagararen om moderskaps-/faderskapspenningens belopp.

9. Förtroendeman

Ett nytt stycke 12 med följande innehåll om förtroendemannens kandidatskydd läggs till:

”Bestämmelserna ovan gällande anställningsskyddet bör tillämpas även på den på arbetsstället utsedda förtroendemannakandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan kandidatens eventuella mandat som förtroendeman börjar och upphör för den som inte blivit vald till förtroendeman när valresultatet har fastslagits.”

Till den information som ska lämnas till förtroendemannen tillfogas uppgift om antalet avtal om flexibel arbetstid som ingåtts årligen.

Underteckningsprotokollsanteckningar

4 Fortlöpande förhandlingar

Målet med fortlöpande förhandling är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, under avtalsperioden bereda ändringar i kollektivavtalen och upprätta gemensamma tillämpningsanvisningar i situationer som upplevs som besvärliga på arbetsplatserna.

Parterna fullföljer principen om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden så att man under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar på separata teman. Parterna kan också förhandla om andra uppkommande frågor på den andra partens initiativ.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

5 Arbetshälsa

Arbetshälsa är ett resultat av arbetets mål, syfte och innehåll, ett ledarskap som känner igen och jämkar samman arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor och hantering av samarbetsförmågan, vilket skapar förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet.

Programmet Hyvää huomista som avtalsparterna inledde tillsammans år 2010 har etablerats som en främjare av arbetshälsa i branschen. De saker som utvecklas på arbetsplatsen genom programmet kan gälla all utveckling av arbetet, arbetsmetoderna, arbetsgemenskapen, processer, arbetsmiljön eller produktiviteten som utförs tillsammans och som har en positiv inverkan med tanke på programmets målsättning. En arbetsgrupp som tillsätts av arbetsgivar- och arbetstagarförbunden väljer gemensamma utvecklingsområden för att hitta nya perspektiv, idéer och konkreta verktyg för att främja arbetshälsa och produktivitet åt företagen genom att utnyttja erfarenheter som erhållits via programmet Hyvää huomista.

Avtalsparterna uppmanar arbetsplatserna till att utveckla en systematisk och målinriktad arbetshälsa och produktivitet samt att utnyttja tjänster och resultaten som tillhandahålls via programmet Hyvää huomista samt annat material som producerats i samarbete mellan arbetsmarknadsorganisationerna – till exempel livscykelmodellen som centralorganisationerna publicerar.

Avtalsparterna anser det vara viktigt att tillräcklig uppmärksamhet fästs vid återhämtning från resor för de högre tjänstemän som reser mycket i arbetet. Detta görs på ett sätt som bestäms i de enskilda företagen.

6 Periodarbete

Förbunden följer upp erfarenheterna av periodarbete som eventuellt tagits i bruk och hur arbetstidsformen fungerar under avtalsperioden. Om parterna inte är eniga om bestämmelsen ska förlängas, förnyas den inte i samband med att kollektivavtalet förnyas. Man strävar efter att avtala om förlängning av bestämmelsen före de egentliga förhandlingarna om förnyandet av kollektivavtalet.

7 Personal- och utbildningsplaner

Förbunden anser det viktigt att gå igenom en högre tjänstemans individuella utbildningsbehov i utvecklingssamtal eller motsvarande.

Utarbetande och genomförande av en utbildningsplan som utgår från framtida ändringsbehov främjar flexibilitet, uppfinningsförmåga, förlängda arbetskarriärer och sysselsättningen av tjänstemän.

8 Förbundens gemensamma utbildning

Under avtalsperioden bereder och planerar förbunden en gemensam utbildning och utbildningsmaterial för åren 2020–2021.

9 Arbetsgrupp

Gemensamma riktlinjer om osakligt bemötande och trakasserier

Förbunden utser en arbetsgrupp som senast 31.12.2020 ska ta fram riktlinjer om osakligt bemötande och trakasserier. Riktlinjerna ska bland annat ta hänsyn till

- identifiering av situationer
- ansvarsfördelningen mellan olika parter för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier
- tillvägagångssätt för att utreda situationer
- lagstiftning i ämnet

Arbetsgrupp för bearbetning av sätt att genomföra löneförhöjningar

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har till uppgift att bekanta sig med behoven i företagen i branschen och före 14.5.2021 utvärdera och utveckla en framtida löneförhöjningsmodell som lämpar sig för högre tjänstemän och som bland annat tjänar en sporrande lönepolitik i företagen och företagens kostnadskonkurrenskraft, ekonomiska situation och produktivitet. I arbetsgruppen utnyttjas företagsrepresentanternas och förtroendemännens sakkunskaper och goda praxis från andra branscher.

10 Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse

Paragrafhänvisningarna till lagstiftning under punkt 3 Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse görs endast för kännedom.

11 Upphörande av avtalsperioden

Kollektivavtalet gäller till och med 31.1.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan kollektivavtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har upprättats eller avtalsförhandlingarna avslutats.

12 Godkännande av underteckningsprotokoll

Detta underteckningsprotokoll anses justerat och godkänt i och med avtalsförbundens undertecknande. Underteckningsprotokollet har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

KEMIINDUSTRIN RF

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Petteri Oksa

Mia Adolfsson

Matti Andström

KEMIINDUSTRIN KI RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN

1. Kollektivavtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas med de begränsningar som nämns nedan på högre tjänstemän som är anställda i företag som är medlemmar i Kemiindustrin rf.

De högre tjänstemännens uppgifter avviker till sin karaktär från de arbetsuppgifter som utförs av andra personalgrupper. Utmärkande för de högre tjänstemännens uppgifter är en relativt stor självständighet och ett relativt stort ansvar. Innehållet i personens uppgifter och ansvar avgör huruvida detta kollektivavtal ska tillämpas på personen.

Kollektivavtalet gäller inte till några delar de högre tjänstemän som på basis av sina uppgifter och sin position leder ett företag eller en självständig del av ett företag eller som har en annan självständig ställning som är direkt jämförbar med en ledande uppgift av detta slag. Kollektivavtalet tillämpas inte heller på tjänstemän som i anställningsfrågor representerar arbetsgivaren i förhållande till de högre tjänstemännen och som har rätt eller fullmakt att besluta om de högre tjänstemännens arbetsvillkor.

2. Kollektivavtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller 11.2.2020–31.12.2022.

Parterna konstaterar att det nya kollektivavtalet ersätter från och med 11.2.2020 det protokoll som parterna har godkänt för tiden 1.12.2017–30.11.2020.

Kollektivavtalet gäller till och med 31.1.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan kollektivavtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har upprättats eller avtalsförhandlingarna avslutats.

3. Direktionsrätt och allmänna skyldigheter

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp en högre tjänsteman.

En högre tjänsteman ska främja och övervaka arbetsgivarens intressen på det sätt som dennes ställning förutsätter.

Arbetsgivaren och en högre tjänsteman kan avtala annat om återanställningsskyldigheten enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. Ett sådant avtal kan ingås vid uppsägning eller hävning av anställningsavtal.

Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse:

När ett företag som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelse vara uppfyllda trots vad som i kapitel 8 i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning och om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i samarbetsförfarandet i 14 dagar eller sex veckor sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats, om inte annan förhandlingstid har avtalats.

Lagen om samarbete inom företag utgör inte del av kollektivavtalet.

4. Lönesättning

En högre tjänstemäns lön avtalas individuellt genom arbetsavtal (med beaktande av till exempel arbetets svårighetsgrad och tjänstemannens prestation).

Arbetsgivaren kan ge lönespecifikationen i elektronisk form eller per brev. Den elektroniska lönespecifikationen ska vara i ett filformat som kan skrivas ut.

Deltidslön

För beräkning av lönen för deltidsarbete uträknas timlönen sålunda, att månadslönen divideras med det antal ordinarie timmar som enligt arbetstidsutjämnings-schemat ingår i ifrågavarande månad. Frånvaro kan även ersättas med motsvarande antal arbetstimmar. Om frånvaro ersätts med motsvarande antal arbetstimmar, betraktas dessa timmar som ordinarie arbetstid och ingen övertidsersättning betalas för dem.

Tillämpningsanvisning:

Deltidslön betalas till exempel då arbetsförhållandet börjar eller slutar vid annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden, eller då tjänsteman varit borta från arbetet och arbetsgivaren inte är förpliktad att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att motsvarande antal arbetstimmar "arbetas in", förfar man på följande sätt:

frånvarodag/-timme

- månadens ordinarie arbetsdagar/-timmar i arbetstidsutjämnings-schemat räknas ut
- - månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen

5. Arbetstidsbestämmelser

Den ordinarie arbetstiden för högre tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen fastställs enligt 5 § i arbetstidslagen.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas genom lokala avtal med högst 4 timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan då vara högst 60 timmar.

Övertidsarbete bestäms enligt 16 och 17 § i arbetstidslagen och övertidsersättningar enligt 20 och 21 § i arbetstidslagen. Det är möjligt att lokalt avtala om en annan storlek för övertidsersättningen. Övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens initiativ och arbetstagarens medgivande till övertidsarbete.

Protokollsanteckning:

Ändringen i stycke 3 avser inte att ändra möjligheten att avtala om ersättning för övertids- och söndagsarbete enligt stycke 4.

Med högre tjänstemän kan man avtala om ersättning för övertids- och söndagsarbete genom att betala ovannämnda ersättningar enligt arbetstidslagen i pengar eller som ledighet enligt ovannämnda lag eller genom att betala en separat fast månadsersättning som grundar sig på den beräknade arbetsmängden. Det beräknade antalet övertidstimmar jämförs med antalet utförda övertidstimmar och resultatet från jämförelsen bedöms i förhållande till månadsersättningen kalenderårsvis.

Enligt 18 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för den maximala arbetstiden för högre tjänstemän. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden kan kalenderåret fram till 31.12.2020 tillämpas.

Med avvikelse från bestämmelsen om flexibel arbetstid i arbetstidslagen kan man avtala mellan arbetsgivaren och förtroendemannen om att förkorta eller förlänga flextiden med över fyra timmar samt om maximum för sammanräknade överskridningar så att maximum för överskridningar får vara högst 120 timmar. Uppföljningsperioden för den flexibla arbetstiden är ett kalenderår, om inte annat avtalas lokalt.

På veckovila tillämpas även fortsättningsvis bestämmelserna i arbetstidslagen som var i kraft fram till 31.12.2019. Veckovila anses också ske när veckovilan fördelas på två veckor, förutsatt att merparten av veckovilan sker under den vecka som vilan avser.

Protokollsanteckning:

När flextid tillämpas beslutar de högre tjänstemännen själva inom flexgränserna den tidpunkt då deras dagliga arbetstid börjar och slutar. De intjänade saldotimmarna inom systemet med flextid räknas inte som timmar som ersätts som övertid utan den högre tjänstemannen ska jämna ut sin arbetstid enligt systemet som gäller flextid.

Det är möjligt att lokalt avtala om periodarbete med förtroendemannen även i annat arbete än sådant som nämns i 7 § i arbetstidslagen.

Protokollet har bifogats en förteckning som upprättats av parterna över omständigheter som ska tas i beaktande vid ibruktagandet av arbetstidsbanken.

Utökad flextid

När utökad flextid enligt arbetstidslagen avtalas beaktas att den arbetstid som utförts under utökad flextid jämnas ut till den arbetstidsformspecifika årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet. Utjämningsperioden för utökad flextid är 26 veckor, om inte annat avtalas lokalt. För arbete under utökad flextid betalas inga ersättningar som anknyter till arbetstiden för den del då tjänstemannen får besluta om förläggning av arbetstiden och om platsen där arbetet utförs.

5.1 Avvikelse från arbetstidsbestämmelser

Avvikelse från arbetstidsbestämmelser genom lokalt avtal

Genom lokalt avtal kan man avvika från arbetstidsbestämmelserna enligt kollektivavtalets punkt 5 och från anställningsavtalets bestämmelser om arbetstiden. Parterna ska dock under alla omständigheter följa de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen.

När arrangemanget planeras ska man diskutera behovet av arrangemanget, fördelarna för företaget och parternas arbetstidsbehov samt avtala om genomförandet och ersättningen. Om man genom lokalt avtal avtalar om att förlägga arbetstid på en söckenhelg, betalas för söckenhelgen ingen söndagsförhöjning enligt arbetstidslagen, om inte annat avtalas. Målet med arrangemanget som avtalas lokalt är att främja arbetstidsuppgörelser som stöder företagets produktivitet och konkurrenskraft samt att främja beaktande av högre tjänstemäns individuella arbetstidsbehov.

Enligt arbetsgivarens direktiv

Arbetsgivaren kan trots bestämmelserna i kollektivavtalets punkt 5 och anställningsavtalet och utöver det som avtalas i dessa anvisa varje högre tjänsteman högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbete anvisas i situationer där motiverade produktionsbehov kräver detta. Arbetstid kan inte anvisas till söckenhelger eller lördagen under en söckenhelgsvecka. För ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen, också grundlönen.

Högre tjänstemän har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den högra tjänstemannens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner, arbetshälsa och säkerhet, eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar grundlönen.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsdagens längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

6. Semester, semesterlön och semesterpenning

Semester ges enligt lag.

Det är möjligt att lokalt avtala om en annan semesterperiod.

Genom ett lokalt avtal är det möjligt att dela upp en semester som överskrider 12 vardagar.

Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om man lokalt inte kommit överens om att den betalas på ordinarie lönebetalningsdagar. För en högst sex dagar lång del av semestern får semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas i anställningsförhållandet.

Om inte annat avtalas lokalt, är semesterpenningen 50 procent av semesterlönen. Om inte annat avtalas lokalt, betalas semesterpenningen senast på företagets normala lönebetalningsdag efter semestern. Semesterpenningen kan även betalas samtidigt till hela personalgruppen.

Tillämpningsanvisning:

När semesterpenningen betalas samtidigt till hela personalgruppen beslutar företaget tidpunkten för utbetalning av semesterpenningen.

Semesterpenning betalas också för semesterersättning som betalas för ett redan avslutat kvalifikationsår, om ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under en semesterperiod av en annan orsak än den som beror på en högre tjänsteman eller när ett anställningsförhållande på viss tid upphör under en semesterperiod.

Protokollsanteckning

Besluten om semesterperioden och semesterpenningen är i regel kollektiva beslut, så de tas i regel tillsammans med förtroendemannen eller, om det inte finns någon förtroendeman, en annan personalrepresentant.

7. Ersättning av resekostnader

Arbetsgivaren ersätter alla direkta och nödvändiga resekostnader. Om inte annat har avtalats lokalt följs beträffande ersättningarnas belopp skattestyrelsens beslut om ersättningar av skattefria resekostnader som gäller vid tidpunkten.

8. Lön under sjukdomstid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall

8.1. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall

Till en högre tjänsteman betalas lön för tiden för arbetsförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall enligt följande:

längden på ett oavbrutet anställningsförhållande vid tidpunkten för insjuknandet	längden på avlönad period
minst 1 månad men mindre än 1 år	4 veckor
1 år men mindre än 5 år	5 veckor
5 år eller längre	3 månader

Om den av sjukdom eller olycksfall föranledda arbetsförmågan börjar innan anställningsförhållandet fortgått i en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjukperioden 50 procent av arbetstagarens lön inklusive naturaförmåner.

Löneutbetalningen förutsätter att den högre tjänstemannen befullmäktigar arbetsgivaren att lyfta dagpenningandelen enligt sjukförsäkringslagen vilken den högre tjänstemannen skulle ha rätt till under tiden för arbetsförmåga, om arbetsförmågan inte beror på eget grovt vållande.

8.2. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En högre tjänsteman ges moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet för den tid som hon eller han enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning.

Till en högre tjänsteman betalas full lön för de första tre månaderna av moderskapsledigheten. Löneutbetalningen förutsätter att anställningen har varat minst sex månader före förlossningen och att den högre tjänstemannen befullmäktigar arbetsgivaren att lyfta dagpenningandelen enligt sjukförsäkringslagen vilken den högre tjänstemannen skulle ha rätt till. När en högre tjänsteman adopterar ett barn under skolåldern, får adoptivmodern under samma förutsättningar tre månaders avlönad ledighet som kan likställas med moderskapsledighet genast i samband med adoptionen. För föräldraledighetsperioden betalas ingen lön.

För faderskapsledigheten på sex dagar får en högre tjänsteman lön för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner. Lönen betalas under samma förutsättningar som under moderskapsledigheten.

Lön för moderskaps- och faderskapsledighet kan även betalas som utjämningslön, varvid arbetsgivaren betalar mellanskillnaden mellan lönen och moderskaps-/faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen. Betalningen av mellanskillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om moderskaps-/faderskapspenningens belopp.

Protokollsanteckning

Parterna konstaterar att bestämmelserna som gäller de högre tjänstemännens lön för sjukdomstid samt moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet till alla delar ska motsvara motsvarande bestämmelser som gäller andra tjänstemän i företaget.

8.3. Kort tillfällig semester

Om en högre tjänstemans eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som bor permanent i samma hushåll plötsligt insjuknar, ges nödvändig, tillfällig avlönad ledighet i högst fyra arbetsdagar för att ordna vård för barnet eller sköta barnet. För att få avlönad ledighet krävs att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamstående förälder eller en förälder som studerar som heltidsyssla som är förhindrad att sköta barnet. Vidare krävs en utredning om barnets sjukdom som motsvarar den utredning som krävs om den högre tjänstemannen själv insjuknar.

En kort tillfällig ledighet som ges vid ett akut sjukdomsfall i den högre tjänstemannens familj eller på grund av en nära anhörigs död avdras inte från den högre tjänstemannens lön. Med nära anhörig avses make eller maka, egna och makens/makans föräldrar, familjens barn och syskon. Längden på en kort tillfällig ledighet ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.

De högre tjänstemän som hör till det förhandlande förbundets (YTN) och dess centralorganisationens (Akava) beslutande organ (styrelsen, fullmäktige, representantkåren) ges tillfälle att på arbetstid delta i sådana möten som ordnas av organisationernas beslutande organ där ärenden som rör kollektivavtalsförhandlingarna behandlas.

De högre tjänstemännen får ledighet utan att löneavdrag görs om deras 50- eller 60- årsdag infaller på en arbetsdag.

Parterna rekommenderar att månadslönen för en högre tjänsteman som utför ett kommunalt förtroendeuppdrag minskas på så sätt att tjänstemannen får sin månadslön med den ersättning för förlorad arbetsförtjänst som det offentliga samfundet betalar.

Arbetsgivaren betalar till en högre tjänsteman lön för den tid som åtgår till repetitionsövning så att den högre tjänstemannen får fulla löneförmåner då den lön som staten betalar till honom eller henne medräknas. Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av räddningslagen utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningskyddet.

Protokollsanteckning

Parterna konstaterar att bestämmelserna som gäller de högre tjänstemännens korta tillfälliga ledigheter till alla delar är avsedda att motsvara motsvarande bestämmelser som gäller andra tjänstemän i företaget.

9. Förtroendeman

De högre tjänstemännen har rätt att välja en förtroendeman och en suppleant för förtroendemannen till arbetsplatsen. Suppleanten sköter förtroendemannens uppgifter när denne har förhinder.

Genom lokalt avtal kan man välja flera förtroendemän till verksamhetsstället. Med verksamhetsställe avses arbetsgivarens verksamhetspunkt på orten i vars närhet arbetsgivaren inte har andra verksamhetspunkter.

Förtroendemannen och förtroendemannens suppleant väljs bland arbetsplatsens högre tjänstemän som omfattas av detta avtal och hör till organisationer som är bundna till detta avtal. De valda personerna ska vara förtroagna med förhållandena på arbetsplatsen. Alla högre tjänstemän på arbetsplatsen bör ha tillfälle att delta i valet.

Längden på förtroendemannens och suppleantens mandatperiod är minst ett kalenderår.

Arbetsgivaren ska informeras skriftligt om den valda förtroendemannen och suppleanten för förtroendemannen samt då suppleanten agerar som ställföreträdare för förtroendemannen.

Förtroendemannen har som uppgift att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och de högre tjänstemännen. Förtroendemannen är de högre tjänstemännens representant när lokala avtal enligt detta kollektivavtal ingås och i frågor som gäller tillämpningen av detta kollektivavtal. Dessutom representerar förtroendemannen de högre tjänstemännen i frågor som rör tillämpning och tolkning av arbetslagstiftningen. I början av förtroendemannens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Förtroendemannen får information som är viktig för att han eller hon ska kunna sköta sina uppgifter samt befrias från sitt arbete i nödvändig omfattning. Denna befrielse beaktas då förtroendemannens arbete planeras. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt. Förtroendemannens deltagande i lokala avtal ses som en faktor som ökar behovet av befrielse.

Löneinformationen som förtroendemannen får utgör, när EK:s statistik som rör tjänstemän blir färdig i september, lönestatistik per uppdragsbeteckning för de högre tjänstemän som förtroendemannen representerar, dock inte för grupper med mindre än fem personer.

Förtroendemannen får åtminstone en gång per kalenderår en förteckning över de tjänstemän som hör till personalgrupperna som han eller hon representerar.

Förtroendemannen ges uppgifter om företagets ekonomiska ställning och bokslut enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen. Förtroendemannen har rätt att en gång per år få uppgifter om namnen på de högre tjänstemän som han eller hon representerar, uppgift om antalet avtal om flexibel arbetstid, tidpunkterna då deras anställningsförhållanden har börjat samt deras befattningsbeskrivningar och verksamhetsställen. Förtroendemannen ges uppgifter om nya högre tjänstemän (namn, uppgift, anställningens art) senast två månader efter att anställningsförhållandet har inletts.

Protokollsanteckning

Med anställningens art menas om det är frågan om ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller för viss tid och om det rör sig om heltid eller deltid.

För förtroendemannen för högre tjänstemän redogörs principerna och grunderna för lönesättningen för högre tjänstemän eller det lönesystem som tillämpas på företaget samt hur dessa tillämpas på högre tjänstemäns olika uppgifter.

En förtroendeman som valts enligt detta kollektivavtal har uppsägningsskydd enligt 7 kap 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannens anställningsskydd börjar när mandatperioden börjar och upphör sex månader efter att förtroendemannauppgiftet har upphört. På förtroendemannens suppleant tillämpas bestämmelser som rör förtroendemannen när suppleanten agerar som ställföreträdare för förtroendemannen.

Förtroendemannens kandidatskydd

Bestämmelserna ovan gällande anställningsskyddet bör tillämpas även på den på arbetsstället utsedda förtroendemannakandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan kandidatens eventuella mandat som förtroendeman börjar och upphör för den som inte blivit vald till förtroendeman när valresultatet har fastslagits.

Förtroendemännen och förtroendemannasuppleanterna enligt detta protokoll ges tillfälle att delta i utbildning som förbunden tillsammans har avtalat om och som är nödvändig för skötseln av förtroendemannauppgifterna, om detta inte orsakar betydande olägenheter för företagets verksamhet. Löneavdrag görs inte under utbildningen. Meddelande om deltagande i utbildning ska göras så fort som möjligt. För förtroendemannen ordnas vid behov annan utbildning på ett sätt som avtalas lokalt.

Protokollsanteckning

Parterna konstaterar att den ovan nämnda utbildning som förbunden tillsammans har avtalat om även omfattar s.k. gemensam utbildning som avtalsparterna ordnar tillsammans.

Förtroendemannen har rätt att delta i yrkesutbildning under samma förutsättningar som andra högre tjänstemän.

Om inte annat avtalas lokalt, betalar arbetsgivaren till en högre tjänsteman som verkar som förtroendemän en separat månadsersättning.

Protokollsanteckning

Parterna anser att förtroendemännens inkomst ska bestämmas enligt samma principer som gäller företagets andra högre tjänstemän i motsvarande uppgifter.

Storleken av månadsersättningen fr.o.m. 1.2.2018

Antalet personer som förtroendemannen representerar	Månadsersättning
5-9	80 €
10–50	135 €
51-200	195 €
201–400	240 €
mer än 400	300 €

Protokollsanteckning

Förtroendemannaersättning betalas även under semestern. Ifall uppgiften har överförs till ställföreträdande förtroendemän, betalas ersättningen till denne.

10. Arbetarskyddsfullmäktig

När en högre tjänsteman verkar som arbetarskyddsfullmäktig som tjänstemännen har valt, betalas till honom eller henne en separat månadsersättning som fastställs enligt ersättningstabellen för arbetarskyddsfullmäktig för tjänstemän. Om arbetarskyddsfullmäktig har valts gemensamt av de högre tjänstemännen, är antalet personer som arbetarskyddsfullmäktig representerar det totala antalet av dessa.

Arbetarskyddsfullmäktig som avses ovan har uppsägnings- och permitteringskydd enligt 7 kap i 10 § i arbetsavtalslagen.

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att under arbetstiden delta i en arbetarskyddsutbildning som avtalsparterna tillsammans har godkänt. Arbetsgivaren ersätter de direkta kostnaderna för utbildningen och den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid.

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att delta i yrkesutbildning under samma förutsättningar som andra högre tjänstemän.

Arbetskyddsfullmäktigens gällande månadsersättningar fr.o.m. 1.4.2020 är följande:

Antalet personer som arbetskyddsfullmäktig representerar	Månadsersättning
5-24	71 €
25-100	92 €
101-250	119 €
251-400	146 €
mer än 400	171 €

11. Förhandlingsordning

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av detta protokoll eller om annat som rör anställningen, ska den högre tjänstemannen och chefen i första hand försöka lösa tvisten sinsemellan. Vid behov hänskjuts ärendet till förtroendemannen och arbetsgivarens representant för behandling. Om ärendet inte kan lösas lokalt, ska ett tvistememorandum om förhandlingarna göras upp om endera parten kräver detta senast två veckor efter att förhandlingarna har avslutats. Därefter kan ärendet behandlas mellan förbunden.

12. Lokala avtal

Lokala avtal som avses i detta protokoll kan ingås mellan en högre tjänsteman och arbetsgivaren eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de högre tjänstemän som förtroendemannen anses representera.

Avtalet ingås skriftligt om en avtalspart begär detta. Ett lokalt avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat har avtalats.

Lokala avtal tillämpas också efter att detta kollektivavtal i övrigt har upphört att gälla.

13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred

Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden, deras underföreningar, arbetsgivare och de högre tjänstemän som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa föreningar.

Samtliga stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i det är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att föreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och de högre tjänstemän som detta kollektivavtal gäller, undviker sådana stridsåtgärder och inte på något annat sätt bryter mot bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Kemiindustrin KI rf och De Högre Tjänstemännen YTN rf förbinder sig att inte vidta sympatiåtgärder för att utöva påtryckning på andra industribranscher under detta kollektivavtals giltighetstid.

Helsingfors den 24 februari 2020

KEMIINDUSTRIN KI RF

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Petteri Oksa

Mia Adolfsson

Matti Andström

Bilaga 1 Protokoll om ibruktagande av arbetstidsbank

Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för sammanjämkning av arbete och fritid och där arbetstagaren har möjligheten att spara och ta ledigt inom ramen för de spelregler som överenskommits i samband med ibruktagande av arbetstidsbanken. Nyttan med systemet är att produktiviteten och konkurrenskraften förbättras.

Man avtalar lokalt om ibruktagande av systemet. Avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

I samband med att arbetstidsbanken tas i bruk kan man bland annat avtala om följande:

- vilka omfattas av systemet
- hurdana ledigheter kan sparas och på hurdana villkor
- maximiantalet som ställs för sparande och lån av ledigheter
- hur kan man ta ut eller förordna att ledigheter tas ut
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionalitet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kan man ändra systemet
- upphävande av avtalet

Ledigheter som tagits ut som hela arbetsdagar eller längre perioder betraktas som likställd med arbetad tid i förhållande till intjänande av semester.

Om det finns sparat eller lånat saldo på banken när arbetstidsbanksavtalet eller anställningsförhållandet upphör, ersätts de eller tas tillbaka när avtalet eller anställningsförhållandet upphör.

Bilaga 2 Överlevnadsklausul

Överlevnadsklausul

Om ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning, hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan man inom företaget bedöma de anpassningsåtgärder som behövs för att trygga företagets verksamhet och bevara arbetsplatserna.

Om andra åtgärder i syfte att effektivisera verksamheten inte ensamt räcker för att trygga arbetsgivarens verksamhet och bevara arbetsplatserna, kan man dessutom genom ett lokalt avtal frångå villkoren gällande ekonomiska förmåner i **kollektivavtalet**. En förutsättning för att ingå ett sådant avtal är att man tillsammans har konstaterat att det föreligger exceptionella ekonomiska svårigheter. Arbetsgivaren ska lägga fram en tillräcklig utredning för att man ska kunna bedöma företagets ekonomiska situation.

Ett sådant lokalt avtal kan ingås för ett företag eller en självständig del av ett företag, och avtalsparterna är den arbetsgivare som är bunden av detta **kollektivavtal** och förtroendemannen eller en annan personalrepresentant om det inte finns någon förtroendeman. Det lokala avtalet ingås skriftligen för en viss tid och för högst ett år åt gången. Avtalet kan förutom sparåtgärder även innehålla ett omnämnande om hur avtalet avslutas om situationen förbättras, hur ekonomiska förluster kompenseras och ett eventuellt anställningsskydd.

Bilaga 3 Distansarbete

Bilagan är inte en del av kollektivavtalet.

Distansarbete

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid anvisning av distansarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distansarbete kan bygga på företagets anvisning om distansarbete, särskilda distansarbetsavtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och den högre tjänstemannen. Om utförandet av distansarbetet är regelbundet och återkommande vecka efter vecka, rekommenderar parterna att man avtalar om följande centrala frågor gällande distansarbete:

- Mängden distansarbete, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Tiden, under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och utrustning

Bilaga 4 Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant 2020–2021

KEMIINDUSTRIN RF

PROTOKOLL

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

6.2.2020

Kemiindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry och Fackförbundet Pro rf vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda ungdomarna lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna ansöks direkt hos företagen i branschen.

Med anledning av detta har parterna avtalat följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.
2. Ett anställningsförhållande i enlighet med sommarpraktikprogrammet vars längd är två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas under perioden 1 juni –31 augusti 2020–2021. Den unga kan ha flera praktikantperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare under vartdera året.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas år 2020 och 2021 i form av en engångsersättning om **360 euro**. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, grunderna för fastställande av löner, och andra penningförmåner enligt det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet som avses i detta protokoll. Med undantag för längden för den ordinarie arbetstiden tillämpas på dessa personer inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, om bestämmelserna skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 6 februari 2020

Kemiindustrin KT rf De Högre Tjänstemännen YTN rf

Minna Etu-Seppälä

Petteri Oksa

Mia Adolfsson

Juha Teerimäki

Matti Andström