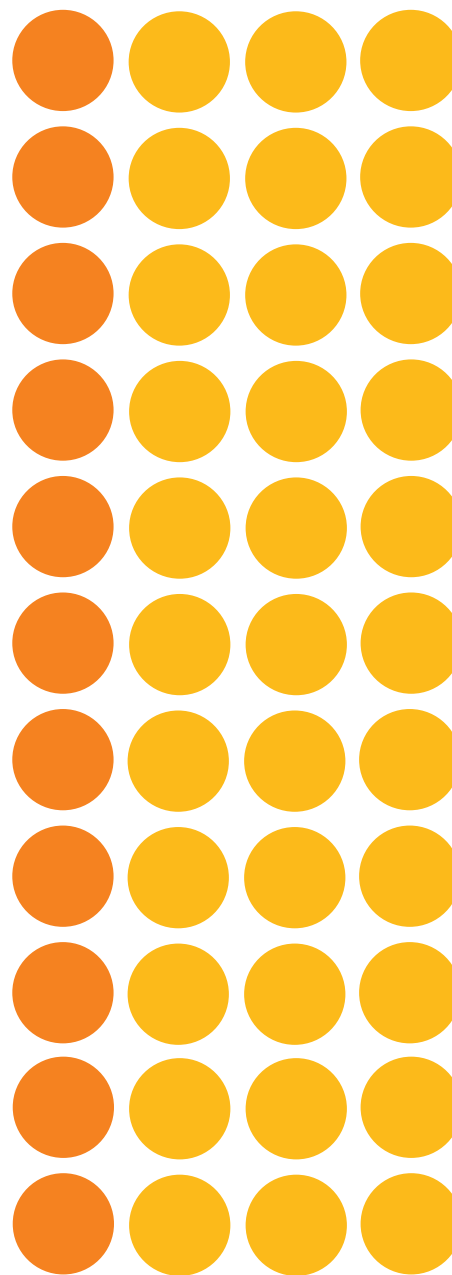




Kemianteollisuus KT ry
PL 4
Eteläranta 10
00131 Helsinki
Puhelin 09 172 841
etunimi.sukunimi@kemianteollisuus.fi
www.kemianteollisuus.fi

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
etunimi.sukunimi@ytn.fi
www.ytn.fi



Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

2.2.2022-31.1.2024

KEMIANTEOLLISUUS RY:N**JA****YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY:N****välinen****KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS****2.2.2022–31.1.2024****Sisältö**

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 2.2.2022–31.1.2024	3
KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS.....	13
1. Työehtosopimuksen soveltamisala	13
2. Työehtosopimuksen voimassaoloaika	13
3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet.....	13
4. Palkkaus	14
5. Työaikamääräykset.....	15
5.1 Työaikamääräyksistä poikkeaminen.....	16
6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahaa	17
7. Matkakustannusten korvaus	18
8. Palkka sairauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen.....	18
8.1. Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi	18
8.2. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	19
8.3. Lyhyt tilapäinen loma	19
9. Luottamushenkilö.....	20
10. Työsuojeluvaltuutettu	23
11. Neuvottelujärjestys.....	23
12. Paikallinen sopiminen	24
13. Sopimuksen sitovuus ja työrauha	24
Liite 1 Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta	25
Liite 2 Selvitysmislauske	26
Liite 3 Etätö ja hybridityö	27
Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022 – 2023	28

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 2.2.2022–31.1.2024

Aika	18.2.2022
Paikka	Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki
Läsnä	Kemianteollisuus ry Minna Etu-Seppälä Miira Kaukolinna Juha Teerimäki
	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry Teemu Hankamäki Mia Adolfsson

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ovat 2.2.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta ajalle 2.2.2022–31.1.2024. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Sopimuskausi

Uusi työehtosopimus korvaa 2.2.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 11.2.2020–31.1.2022 hyväksytyt työehtosopimuksen. Tämä työehtosopimus on voimassa 2.2.2022–31.1.2024 jatkuen 31.1.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3. Palkantarkistukset ajalle 2.2.2022 - 31.1.2024

3.1 Neuvottelu palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä niiden ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

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

3.2 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään vuoden 2022 osalta kirjallisesti 15.4.2022 mennessä.

3.3 Palkantarkistusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Vuosi 2022

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,0 % suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,8 % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden maaliskuussa 2022 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

3.4 Palkankorotusten mahdollinen myöhentäminen

1) Työnantajan päätöksellä 1.5. - 31.10.2022

Työnantaja voi toteuttaa 0,8 %:n suuruisen yritysکوhtaisen erän kohdentamisen aikavälillä 1.5. - 31.10.2022, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen 1,0 %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 3.2 mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

a) laskemalla maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se 0,8 %:lla

b) tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa 0,07 %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

Näin saatu paikallisen erän summa jaetaan yhtä suurena kertakorvauksena niille ylemmille toimihenkilöille, joiden palkkoja korotetaan paikallisella erällä. Kertakorvaus maksetaan saman palkanmaksun yhteydessä, kun työnantaja kohdentaa paikallisen erän.

Esimerkki:

Potti on 0,8 %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: maaliskuun kuukausipalkkojen summa x 0,8 % + maaliskuun kuukausipalkkojen summa x 0,07 % x 4 kuukautta.

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön kanssa, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta. Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2022 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti 30.4.2022 mennessä.

3.5 Vuosi 2023

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan vuoden 2023 palkankorotuksista ja sopimuskaudesta lokakuun 2022 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta lokakuun 2022 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päätymään 31.1.2023 kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita.

3.6 Luottamushenkilölle annettavat tiedot

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotusten jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

3.7 Luottamushenkilön kuukausikorvaus

Luottamushenkilön kuukausikorvaukset ovat 1.5.2022 lukien seuraavat:

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	81 €
10-50	137 €
51-200	199 €
201 – 400	244 €
yli 400	305 €.

4. Tekstimuutokset 2.2.2022 alkaen

4.1

3. Työnjohto-oikeus

Muutetaan lakiviittaus kappaleessa 4 vastaamaan 1.1.2022 voimaantullutta yhteistoimintalakia (1333/2021) muuttamalla viittaus yhteistoimintalain 8. lukuun viittaukseksi yhteistoimintalain 3. lukuun seuraavasti:

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen:

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 8 ~~luvun~~ **3. luvun** neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 14 päivän ajan tai 6 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

4.2

Lisätään uusi kappale ennalta-arvaamattomasta ja poikkeuksellisesta tilanteesta sekä yhteistoimintaneuvotteluajasta ja lomautusilmoitusajasta tällaisen aikana seuraavasti:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa. Ylivoimainen este todetaan yhdessä luottamushenkilön kanssa ja jos tällaista ei ole, niin ylempien toimihenkilöiden kanssa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu-aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai joului.

4.3

6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahaa

Lisätään uusi kappale määräyksen viimeiseksi kappaleeksi niin, että työnantaja voi määrätä ansaitut vuosilomat pidettäväksi irtisanomisaikana seuraavasti:

Työnantajan irtisanoessa ylemmän toimihenkilön työsopimuksen 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai ylemmän toimihenkilön irtisanoutuessa itse työnantaja voi määrätä ylemmän toimihenkilön pitämään ansaitut lomat pidettäväksi irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

4.4

Liite 2 Selviytymislauseke

Lisätään kappaleeseen 2 mahdollisuus luopua työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista osittain tai kokonaan paikallisesti sopien seuraavasti:

Mikäli muut toiminnan tehostamiseen tähtäävät toimenpiteet eivät yksin riitä työnantajan toiminnan turvaamiseen ja työpaikkojen säilyttämiseen, voidaan lisäksi poiketa paikallisesti sopimalla työehtosopimuksen taloudellisia etuuksia koskevista ehdoista. Myös työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista voidaan luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien. Tällaisen sopimuksen tekemisen edellytyksenä on yhdessä todetun poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden olemassaolo. Työnantajan on esitettävä riittävä selvitys yrityksen taloudellisen tilanteen arvioimiseksi.

Lisätään selviytymislausekkeen loppuun uusi kappale lomakauden pidentämisestä seuraavasti:

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

4.5

Liite 3 Etätyö

Muutetaan liitteen nimeksi **Etätyö ja hybridityö** ja muutetaan liitteen teksti seuraavaksi:

Liite, ei ole työehtosopimuksen osa

Etä- ja hybridityö

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

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

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

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

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

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

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä on hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättymisen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätyössä tehdystä työstä raportointinen
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta (mikäli työaikalain piirissä)

4.6

Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa

Uudistetaan liite 4 sopimuskaudeksi 2022 - 2023 niin, että korvaus kesäharjoittelun ohjelman suorittamisesta on 365 euroa vuosina 2022 ja 2023, jolloin liite on seuraava:

Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022 – 2023

KEMIANTEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

PÖYTÄKIRJA
2.2.2022

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.

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

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

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 2. päivänä helmikuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Minna Etu-Seppälä	Petteri Oksa
Miira Kaukolinna	Mia Adolfsson
Juha Teerimäki	Matti Andström

Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot**5. Jatkuva neuvottelu**

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimuksiin 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.

6. Työhyvinvoinnin kehittäminen

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

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

Työkyvyn tukeminen

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

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voivat olla esimerkiksi varhainen välittäminen, esihenkilön luvalla sairauspoissaolo ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Hyvää huomista -ohjelma

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

7. Perhevapaaudistustyöryhmä

Työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen (HE 129/2021) voimaantuloon mennessä (1.8.2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

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

8. Tasa-arvosuunnitelma ja muut työpaikan suunnitelmat

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

Liitot pitävät tärkeänä, että ylemmän toimihenkilön kehityskeskustelussa tai vastaavassa käydään läpi ylemmän toimihenkilön yksilölliset koulutustarpeet.

Liitot järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä.

9. Yhteinen ohjeistus epäasiallisen kohtelun ja häiriötilanteiden varalta

Liittojen yhteinen ohjeistus epäasiallisen kohtelun ja häiriötilanteiden varalta on saatu valmiiksi työehtosopimuskauden 2020 - 2021 aikana. Kyseinen ohjeistus saatetaan työpaikkojen tietoon.

10. Palkankorotusten toteuttamistapoja pohtiva työryhmä

Liitot jatkavat palkankorotusten toteuttamistapoja pohtivan työryhmän työskentelyä. Työryhmän tehtävänä on arvioida ja kehittää ylemmille toimihenkilöille soveltuvaa tulevaisuuden palkankorotusmallia, joka palvelee muun muassa yritysten kannustavaa palkkapolitiikkaa, kustannuskilpailukykyä, taloustilannetta ja tuottavuutta. Työryhmä selvittää myös mahdollisuutta sovittaa työehtosopimukseen perustuvia palkankorotuksia yhteen yritysten omiin meriittikorotuskierroksiin tai vuosikelloon. Työryhmässä hyödynnetään yritysten edustajien ja luottamushenkilöiden asiantuntemusta, sekä muiden toimialojen hyviä käytäntöjä.

11. Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

Kohdassa 3 Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen mainitut lakiviittaukset ovat pykäläviittausten osalta luonteeltaan informatiivisia.

12. Sopimuskauden päättyminen

Työehtosopimus on voimassa 2.2.2022 – 31.1.2024 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan lokakuun 2022 loppuun mennessä. Mikäli neuvotteluissa ei löydetä ratkaisua lokakuun 2022 loppuun mennessä, voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2023, ellei toisin sovita.

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

13. Allekirjoituspöytäkirjan hyväksyminen

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

Helsingissä 18.2.2022

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Miira Kaukolinna

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Teemu Hankamäki

Mia Adolfsson

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin jäljempänä ilmi käyvin rajoituksin.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan muiden henkilöstöryhmien työtehtävistä. Kuvaavaa ylempien toimihenkilöiden tehtäville on tehtävien suhteellinen suuri itsenäisyys ja vastuu. Henkilön tehtävien ja vastuiden sisältö määrittelee sen, kuuluuko henkilö tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

Työehtosopimus ei miltään osin koske niitä ylempiä toimihenkilöitä, jotka tehtäviensä ja asemansa perusteella johtavat yritystä tai sen itsenäistä osaa tai jotka muutoin ovat välittömästi tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Työehtosopimusta ei myöskään sovelleta toimihenkilöihin, jotka työsuhteisiin liittyvissä asioissa edustavat työnantajaa suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

2. Työehtosopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa **2.2.2022–31.1.2024**.

Osapuolet toteavat, että uusi työehtosopimus korvaa 2.2.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 11.2.2020–31.1.2022 hyväksytyn pöytäkirjan.

Työehtosopimus on voimassa **31.1.2024** saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet

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

Ylemmän toimihenkilön tulee edistää ja valvoa työnantajan etuja asemansa edellyttämällä tavalla.

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin työehtosopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen:

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 3 luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 14 päivän ajan tai 6 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluaikasta.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa. Ylivoimainen este todetaan yhdessä luottamus henkilön kanssa ja jos tällaista ei ole, niin ylempien toimihenkilöiden kanssa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvotteluaika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai joului.

4. Palkkaus

Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työehtosopimuksella (ottaen huomioon esimerkiksi tehtävän vaativuus ja toimihenkilön suoritus).

Työnantaja voi antaa palkkalaskelman sähköisesti tai kirjeitse. Sähköisen palkkalaskelman on oltava tulostettavissa olevassa tiedostomuodossa.

Osa-ajan palkka

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työajan tasoittumis-suunnitelman mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja. Mikäli poissaolo korvataan tekemällä vastaava määrä työtunteja, katsotaan nämä tunnit säännölliseksi työajaksi, eikä niistä makseta ylityökorvausta.

Soveltamisohje:

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

Ellei poissaoloa korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja, menetellään seuraavasti:

poissaolopäivä/-tunti

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

5. Työaikamääräykset

Työaikalain piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 5 § mukaisesti.

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan pidentää paikallisesti sopimalla enintään 4 tunnilla. Viikoittainen säännöllinen työaika voi olla tällöin enintään 60 tuntia.

Ylityön tekeminen määräytyy työaikalain 16 ja 17 § mukaisesti ja ylityökorvaukset työaikalain 20 ja 21 § mukaisesti. Ylityökorvauksen suuruudesta voi tapauskohtaisesti sopia toisin paikallisesti. Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta sekä työntekijän suostumusta ylityön tekemiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Kappaleen 3 muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa kappaleen 4 mukaista mahdollisuutta yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta sopimiseen.

Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta maksamalla edellä mainitut korvaukset työaikalain mukaisesti rahassa tai antamalla vapaata edellä mainitun lain mukaisesti tai maksamalla näiden töiden arvioitua määrää perustuvaa erillistä kiinteää kuukausikorvausta. Arvioitujen ylityötuntien määrää verrataan tehtyihin ylityötunteihin ja vertailun tulosta arvioidaan suhteessa maksettavaan kuukausikorvaukseen kalenterivuositain.

Ylempien toimihenkilöiden työaikalain 18 §:n mukaisena työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

Työaikalain liukuvaa työaika koskevasta määräyksestä poiketen paikallisesti voidaan työnantajan ja luottamus henkilön välillä sopia liukuma-ajan pidentämisestä tai lyhentämisestä yli neljän tunnin ja enimmäiskertymästä siten, että enimmäiskertymä voi olla enintään 120 tuntia. Liukuvan työajan seurantajakso on kalenterivuosi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Viikkolevon osalta sovelletaan myös jatkossa 31.12.2019 asti voimassa olleen työaikalain säännöksiä. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahden viikon puolelle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittautuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Pöytäkirjamerkintä:

Liukuvan työajan järjestelmässä ylempi toimihenkilö päättää itse liukumarjojen puitteissa päivittäisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuvan työajan järjestelmässä kertyneet saldotunnit eivät ole ylityönä korvattavia tunteja, vaan ylemmän toimihenkilön tulee tasata työaikansa liukuvaa työaika koskevan järjestelmän mukaisesti.

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti luottamus henkilön kanssa muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä.

Pöytäkirjan liitteenä on sopijapuolten laatima luettelo työaikapankin käyttöön otossa huomioon otettavista asioista.

Joustotyöaika

Työaikalain mukaisesta joustotyöajasta sovittaessa otetaan huomioon, että joustotyön aikana tehty työaika tasataan työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotokohtaiseen vuotuisen työaikaan. Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa, ellei paikallisesti toisin sovita. Joustotyön ajalta ei makseta työaikaan liittyviä korvauksia siltä osin, kun toimihenkilö saa päättää työajan sijoittelusta ja työskentelypaikasta.

5.1 Työaikamääräyksistä poikkeaminen

Työaikamääräyksistä poikkeaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen 5. kohdan työaikamääräyksistä ja työehtosopimuksen määräyksistä työaika koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavia säännöksiä.

Järjestelyä suunniteltaessa tulee keskustella järjestelyn tarpeesta, hyödyistä yritykselle ja osapuolten työaikatärpeistä sekä sopia toteutustavasta ja korvauksesta. Jos paikallisesti sovitaan työajan sijoittamisesta arkipyhälle, ei arkipyhän ajalta makseta työaikalain mukaista sunnuntaityökorotusta, ellei toisin sovita. Paikallisesti sovittavan järjestelyn tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä ylempien toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatärpeiden huomioon ottamista.

Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen 5. kohdan ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ylemmälle toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 16 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työaikaa ei voi osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikon lauantaille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka.

Ylemmällä toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa ylemmälle 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 työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työpäivä 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.

6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahaa

Vuosiloma annetaan lain mukaan.

Vuosilomakaudesta on mahdollista sopia toisin paikallisesti.

12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta on mahdollista sopia toisin paikallisesti.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Lomarahan määrä on 50 prosenttia vuosilomapalkan määrästä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ellei paikallisesti toisin sovita, lomarahaa maksetaan viimeistään loman jälkeisenä yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä. Lomarahaa voidaan myös maksaa yhtä aikaa koko henkilöstöryhmälle.

Soveltamisohje:

Yritys päättää lomarahaa maksuajankohdan silloin kun lomarahaa maksetaan yhtä aikaa koko henkilöstöryhmälle.

Lomarahaa maksetaan myös jo päätyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, jos toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen päättyy lomakautena muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Pöytäkirjamerkintä

Vuosilomakautta ja lomarahaa koskevat ratkaisut ovat yleensä kollektiivisia, joten niistä sovitaan pääsääntöisesti luottamushenkilön tai tämän puuttuessa muun henkilöstön edustajan kanssa.

Työnantajan irtisanoessa ylemmän toimihenkilön työehtosopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai ylemmän toimihenkilön irtisanoutuessa itse työnantaja voi määrätä ylemmän toimihenkilön pitämään ansaitut lomat pidettäväksi irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

7. Matkakustannusten korvaus

Työnantaja korvaa kaikki välittömät ja tarpeelliset matkakustannukset. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, noudatetaan korvausten määrien osalta kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvauksista.

8. Palkka sairauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen**8.1. Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi**

Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikkoa
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukautta

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja palkkaa 50 % kuukausipalkasta luontoisetuineen.

Palkanmaksu edellyttää, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla korkealla tuottamuksella.

8.2. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.

Äitiysvapaan ajalta ylemmälle toimihenkilölle maksetaan palkka kolmelta kuukaudelta. Palkan maksaminen edellyttää, että työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus. Ylemmän toimihenkilön adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen, annetaan ottoäidille samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen vapaa. Vanhempainvapaan ajalta ei makseta palkkaa.

Kuuden päivän isyysvapaan jaksolta ylemmälle toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen. Palkka maksetaan samoin edellytyksin kuin äitiysvapaankin ajalta.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain äitiys-/isyysrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiys-/isyysrahan suuruudesta.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata kaikin osin yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

8.3. Lyhyt tilapäinen loma

Ylemmän toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää. Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja tai päätoimisesti opiskeleva vanhempi, joka on estynyt hoitamaan lasta. Edelleen edellytetään, että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin ylemmän toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan.

Ylemmän toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä ylemmän toimihenkilön palkasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

Osallisliiton (YTN) ja sen keskusjärjestön (Akava) päättäviin elimiin (hallitus, valtuusto, edustajisto) kuuluville ylemmille toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin järjestöjen päättävien elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan vapaata työpäiväksi sattuvaksi 50- ja 60-vuotispäiväksi palkkaa vähentämättä.

Osapuolet suosittelevat, että kunnallisessa luottamustehtävässä toimivan ylemmän toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansionmenetykskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.

Työnantaja maksaa ylemmälle toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta palkkaa siten, että ylempi toimihenkilö saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka pelastuslain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden lyhyitä tilapäisiä vapaita koskevien määräysten on tarkoitus vastata kaikin osin yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

9. Luottamushenkilö

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita toimipaikalle yksi luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön ollessa estyneenä hoitaa tämän tehtäviä.

Paikallisesti sopimalla toimipaikalle on mahdollista valita useampi luottamushenkilö. Toimipaikalla tarkoitetaan työnantajan toimipistettä paikkakunnalla, jonka läheisyydessä ei ole toista työnantajan toimipistettä.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta. Valittujen henkilöiden tulee olla perehtyneitä työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla toimipaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan.

Luottamushenkilön ja varaluottamushenkilön toimikauden pituus on vähintään yksi kalenterivuosi.

Valitusta luottamushenkilöstä ja varaluottamushenkilöstä sekä varaluottamushenkilön toimimisesta luottamushenkilön sijaisena on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Luottamushenkilön tehtävänä on työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden välisten neuvottelu- ja yhteistyösuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamushenkilö toimii ylempien toimihenkilöiden edustajana tämän työehtosopimuksen mukaisessa paikallisessa sopimisessa ja soveltamista koskevissa kysymyksissä. Lisäksi luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työlaissa säännön soveltamista ja tulkintaa koskevissa kysymyksissä. Luottamushenkilön toimikauden alussa työnantaja käsittelee hänen kanssaan yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Luottamushenkilölle annetaan tehtäviensä hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet sekä tarpeellisessa määrin vapautusta työstään. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Vapautustarvetta lisäävänä tekijänä otetaan huomioon luottamushenkilön osallistuminen paikalliseen sopimiseen.

Palkkatietona annetaan luottamushenkilölle EK:n syyskuun toimihenkilötilaston valmistuttua, edustamiensa ylempien toimihenkilöiden osalta palkkatilastot tehtävänimikkeittäin, ei kuitenkaan viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilö saa vähintään kalenterivuositain luettelon edustamaansa henkilöstöryhmään kuuluvista toimihenkilöistä.

Luottamushenkilölle annetaan tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta 2 luvun 11 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti ja tilinpäätöksestä yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaisesti. Luottamushenkilöllä on oikeus kerran vuodessa saada tieto edustamiensa ylempien toimihenkilöiden nimistä, tieto tehtyjen joustotyösopimusten määrästä, työsuhteiden alkamisajankohdista, tehtävänimikkeistä ja toimipaikoista. Uusista ylemmistä toimihenkilöistä annetaan luottamushenkilölle tiedot (nimi, tehtävä, työsuhteen laatu) viimeistään 2 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Pöytäkirjamerkintä

Työsuhteen laadulla tarkoitetaan tietoa siitä, onko kysymyksessä toistaiseksi voimassaoleva vai määräaikainen ja koko- vai osa-aikainen työsuhte.

Ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilölle selvitetään yrityksen ylempien toimihenkilöiden palkkauksen tai sovellettavan palkkausjärjestelmän periaatteet ja perusteet sekä soveltaminen ylempien toimihenkilöiden eri tehtäviin.

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työehtosopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Luottamushenkilön työsuhteturva alkaa toimikauden alkaessa ja päättyy kuusi kuukautta luottamushenkilötehtävän päättymisen jälkeen. Varaluottamushenkilöön sovelletaan luottamushenkilöä koskevia määräyksiä hänen toimiessaan luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilön ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamushenkilöehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamushenkilön toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän työehtosopimuksen mukaisille luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilöille annetaan mahdollisuus osallistua liittojen yhdessä sopimaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Palkkaa ei vähennetä koulutuksen ajalta. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain. Luottamushenkilölle järjestetään muuta koulutusta tarpeen mukaan paikallisesti sovitavalla tavalla.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että yllä mainittu liittojen yhdessä sopima koulutus käsittää myös ns. yhteisen koulutuksen, jota sopijapuolet järjestävät yhdessä.

Luottamushenkilöllä on oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen samoin edellytyksin kuin muilla ylempillä toimihenkilöillä.

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle erillisen kuukausikorvauksen.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet katsovat, että luottamushenkilön ansioiden tulee määräytyä samojen periaatteiden mukaisesti, kuin yrityksen muiden vastaavan tasoissa tehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden.

Kuukausikorvauksen suuruus 1.2.2018 lukien

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	80 €
10-50	135 €
51-200	195 €
201 – 400	240 €
yli 400	300 €

Kuukausikorvauksen suuruus 1.5.2022 lukien

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	81 €
10-50	137 €
51-200	199 €
201 – 400	244 €
yli 400	305 €

Pöytäkirjamerkintä

Luottamushenkilökorvaus maksetaan myös vuosiloman ajalta. Mikäli tehtävä on siirretty varaluottamushenkilölle, maksetaan korvaus hänelle.

10. Työsuojeluvaltuutettu

Ylemmän toimihenkilön toimiessa toimihenkilöiden valittuna työsuojeluvaltuutettuna, maksetaan hänelle erillistä kuukausikorvausta, joka määräytyy toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun korvausasteikon mukaan. Mikäli työsuojeluvaltuutettu on ylempien toimihenkilöiden yhteisesti valitsema, on työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä näiden yhteismäärä.

Edellä tarkoitetulla työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua työajalla sopimusosapuolten yhdessä hyväksymään työsuojelukoulutukseen. Työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen samoin edellytyksin kuin muilla ylemmillä toimihenkilöillä.

Työsuojeluvaltuutetun voimassa olevat kuukausikorvaukset 1.4.2020 lukien¹ ovat seuraavat

Työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-24	71 €
25-100	92 €
101-250	119 €
251-400	146 €
yli 400	171 €

11. Neuvottelujärjestys

Jos tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta taikka muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta syntyy erimielisyyttä, asia käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja esimiehen välillä. Tarvittaessa asia siirretään luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi. Ellei asiaa saada ratkaistua paikallisesti, on neuvotteluista jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava neuvottelujen päättymisestä viimeistään kahden viikon kuluessa erimielisyysmuistio, jonka jälkeen asia voidaan siirtää liittojen välillä käsiteltäväksi.

12. Paikallinen sopiminen

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista ylemmän toimihenkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottavan edustavan.

Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin ole sovittu.

Paikallista sopimusta sovelletaan senkin jälkeen, kun tämän työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

13. Sopimuksen sitovuus ja työrauha

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja ylempiä toimihenkilöitä, jotka ovat tai ovat olleet sen voimassaoloaikana näiden yhdistysten jäseniä.

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja ylemmät toimihenkilöt, joita tämä työehtosopimus koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry sitoutuvat siihen, että ne eivät tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden teollisuusalojen painostamiseksi.

Helsingissä 18. päivänä helmikuuta 2022

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Liite 1 Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta

Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolla työntekijälle syntyy mahdollisuus säästää ja pitää vapaata työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovittujen pelisääntöjen rajoissa. Järjestelmän hyötynä on tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantuminen.

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamushenkilön välillä.

Työaikapankin käyttöönotossa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat järjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamushenkilön kesken ja kuinka järjestelmää voidaan muuttaa
- sopimuksen irtisanominen

Vuosiloman ansaitsemisen suhteen kokonaisina työpäivinä tai sitä pidempinä ajanjaksoina pidetyt vapaat katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Mikäli työaikapankkisopimuksen tai työsuhteen päättyessä pankissa on säästettyä tai lainattua saldoa, ne korvataan tai peritään takaisin sopimuksen tai työsuhteen päättyessä.

Liite 2 Selviytymislauseke

Selviytymislauseke

Yrityksen tai sen itsenäisen osan, kuten tuotantolaitoksen, joutuessa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin yrityksessä voidaan arvioida tarvittavia sopeuttamistoimia yrityksen toiminnan turvaamiseksi ja työpaikkojen säilyttämiseksi.

Mikäli muut toiminnan tehostamiseen tähtäävät toimenpiteet eivät yksin riitä työnantajan toiminnan turvaamiseen ja työpaikkojen säilyttämiseen, voidaan lisäksi poiketa paikallisesti sopimalla työehtosopimuksen taloudellisia etuuksia koskevista ehdoista. Myös työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista voidaan luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien. Tällaisen sopimuksen tekemisen edellytyksenä on yhdessä todetun poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden olemassaolo. Työnantajan on esitettävä riittävä selvitys yrityksen taloudellisen tilanteen arvioimiseksi.

Tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen itsenäistä osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja luottamushenkilö tai tämän puuttuessa muu henkilöstön edustaja. Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti määräajaksi ja enintään vuodeksi kerrallaan. Sopimus voi sisältää säästötoimenpiteiden lisäksi maininnan siitä, miten sopimus päätetään tilanteen kohennuttua, miten taloudellisia menetyksiä kompensoidaan ja mahdollisesta työsuhdeturvasta.

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

Liite 3 Etätyö ja hybridityö

Liite, ei ole työehtosopimuksen osa

Etä- ja hybridityö

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

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

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

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

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

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

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä on hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättymisen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätyössä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuu
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta (mikäli työaikalinan piirissä)

Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022 – 2023

KEMIANTEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

PÖYTÄKIRJA
2.2.2022

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.

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

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

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 2. päivänä helmikuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry	Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Minna Etu-Seppälä	Petteri Oksa
Miira Kaukolinna	Mia Adolfsson
Juha Teerimäki	Matti Andström