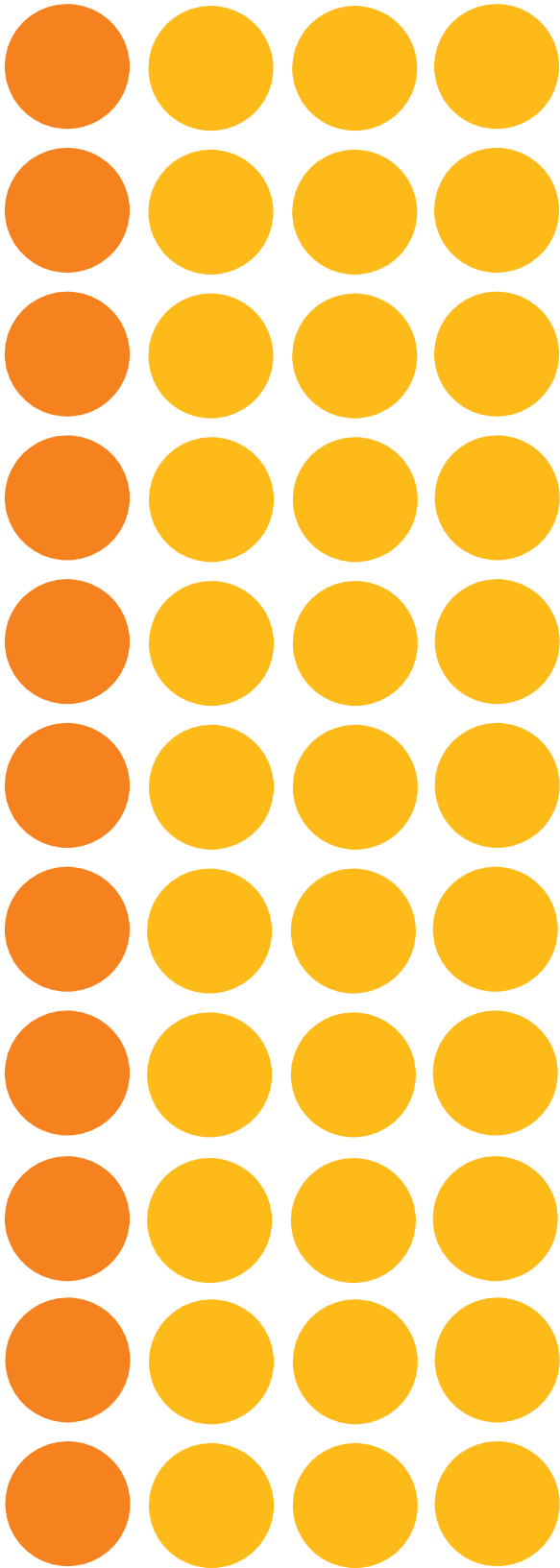


Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen 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.



Protokoll
gällande
högre
tjänstemän
inom
kemiindustrin

1.12.2016-30.11.2017

KEMIINDUSTRIN RF ●

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF ●

PROTOKOLL GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN

MELLAN

KEMIINDUSTRIN RF

och

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

1.12.2016–30.11.2017

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV PROTOKOLLET GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN ENLIGT ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL 1.12.2016–30.11.2017	3
PROTOKOLL GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN	12
1. Protokollets tillämpningsområde	12
2. Protokollets giltighetstid	12
3. Direktionsrätt	12
4. Lönesättning	13
5. Arbetstidsbestämmelser	13
5.1 Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet	14
6. Semester, semesterlön och semesterpenning	15
7. Ersättning av resekostnader	15
8. Lön under sjukdomstid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall.....	15
8.1. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall	15
8.2. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.....	16
8.3. Kort tillfällig semester.....	17
9. Förtroendeman.....	17
10. Arbetarskyddsfullmäktig	20
11. Förhandlingsordning.....	21
12. Lokala avtal	21
13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred.....	21
Bilaga 1 Protokoll om ibruktagande av arbetstidsbank.....	23
Bilaga 2 Överlevnadsklausul	24

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV PROTOKOLLET GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN ENLIGT AR- BETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL 1.12.2016–30.11.2017

Datum 22.6.2016

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**

Jyrki Hollmén

Juha Teerimäki

De Högre Tjänstemännen YTN rf

Heikki Kauppi

Seppo Järvenpää

Centralorganisationerna nådde 29.2.2016 ett förhandlingsresultat om ett avtal i syftet att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten och skapa nya arbetstillfällen. Samtidigt stöder avtalet anpassningen av den offentliga ekonomin.

Det konstaterades att förbundsparterna idag har undertecknat ovan nämnda avtal om förnyande av protokollet gällande högre tjänstemän inom kemiindustrin enligt konkurrenskraftsavtalet.

1 Avtalsperiod

Parterna konstaterade att det nya protokollet från och med 1.12.2016 ersätter det protokoll som parterna har undertecknat för tiden 1.2.2014–30.11.2016. Detta protokoll gäller 1.12.2016–30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen säger upp det.

2 Frågor som ska avtalas

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar arbetsmarknadsparterna om:

- att förlänga den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017
- att främja lokala avtal
- en överlevnadsklausul för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetskraften
- att utveckla förtroendemännens verksamhetsförutsättningar på ett sätt som motsvarar ökningen av möjligheterna till lokala avtal

Här följer ett sammandrag av de avtalade ändringarna. Ändringarna införs i protokollet under respektive punkter. Till övriga delar förblir innehållet i protokollet oförändrat.

Förlängning av den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017

Arbetstiden förlängs genom lokalt avtal senast 31.10.2016 till exempel genom att välja ett av följande alternativ eller genom att kombinera flera alternativ, dock så att dessa tillsammans utgör 24 timmar per kalenderår. För deltidsanställda genomförs arrangemangen i förhållande till deltiden.

- a. Söckenhelger, till exempel Kristi himmelfärdsdag och två andra söckenhelger, omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning som avses i 33 § 2 mom. i arbetstidslagen.
- b. Andra lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till vanliga arbetsdagar.
- c. Om man redan har flexibel arbetstid eller en arbetstidbank i företaget, dras 24 timmar av från de sparade timmarna, till exempel två timmar per månad.

Den förlängning av arbetstiden som beskrivs ovan genomförs utan att månadslönen och inkomstnivån ändras.

Om man inte lokalt senast 31.10.2016 har kommit överens om hur arbetstiden ska förlängas, dras det belopp som motsvarar tre dagars semesterlön av från semesterpenningen (50 % av semesterlönen för sex dagar), vilket har samma kostnadseffekt som förlängningen av arbetstiden.

Främjande av lokala avtal

- förlängning av den ordinarie arbetstiden per vecka upp till 60 timmar genom lokalt avtal
- semesterpenningens belopp, semesterperioden och uppdelning av en semester på över 12 dagar genom lokalt avtal
- avvikande avtal om söndagsarbete som en del av förlängningen av arbetstiden

Protokollsanteckning

För att främja lokala avtal har de undertecknade förbunden med stöd av 9 § i arbetstidslagen avtalat om en möjlighet att förlänga arbetstiden per vecka upp till 60 timmar genom ett lokalt avtal. Arbetstiden ska likväl då utjämnas till i genomsnitt högst 40 timmar per vecka under en period på högst 52 veckor. För att möjliggöra förlängningen av arbetstiden med 24 timmar som avtalats i konkurrenskraftsavtalet utan att inkomstnivån ändras har parterna med stöd av 40 i arbetstidslagen avtalat om möjligheten att inte betala den förhöjning för söndagsarbete som fastställs i 33 § 2 mom. i arbetstidslagen till exempel för en söckenhelg som omvandlats till en arbetsdag. För att främja möjligheterna att ingå lokala avtal har de undertecknade förbunden med stöd av 30 § i semesterlagen avtalat om möjligheten att ingå avvikande avtal om semesterperioden och uppdelning av en semester som överskrider 12 vardagar.

Överlevnadsklausul

De lokala parterna kan komma överens om en överlevnadsklausul för en viss tid för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren, om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetskraften (bilaga 2 till protokollet).

Förtroendemännens verksamhetsförutsättningar utvecklas för att öka möjligheterna till lokala avtal

- utlämnande av information för att främja lokala avtal
- beaktande av lokala avtal i förtroendemannens befrielse
- förtroendemannens rätt att utan inkomstbortfall delta i gemensam utbildning

3 Textändringar fr.o.m. 1.12.2016

5. Arbetstidsbestämmelser

Den ordinarie arbetstiden för högre tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen fastställs enligt 6 § 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 17 och 18 § i arbetstidslagen och övertidsersättningar enligt 22 och 23 § i arbetstidslagen. Övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens initiativ och arbetstagarens medgivande till övertidsarbete.

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.

Med avvikelse från 13 § 2 moment i arbetstidslagen kan man avtala mellan arbetsgivaren och förtroendemannen om att förkorta eller förlänga flextiden med över tre timmar samt om maximum för sammanräknade överskridningar så att maximum för överskridningar får vara högst 120 timmar.

Med högre tjänstemän kan man avtala om ersättning för övertids- och söndagsarbete genom att betala ovan nämnda ersättningar enligt arbetstidslagen i pengar eller som ledighet enligt ovan nämnda 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 19 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för högstgränsen för övertidsarbete för högre tjänstemän.

Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Arbetstiden förlängs genom lokalt avtal senast 31.10.2016 till exempel genom att välja ett av följande alternativ eller genom att kombinera flera alternativ, dock så att dessa tillsammans utgör 24 timmar per kalenderår. För deltidsanställda genomförs arrangemangen i förhållande till deltiden.

- a. Söckenhelger, till exempel Kristi himmelfärdsdag och två andra söckenhelger, omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning som avses i 33 § 2 mom. i arbetstidslagen.
- b. Andra lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till vanliga arbetsdagar.
- c. Om man redan har flexibel arbetstid eller en arbetstidbank i företaget, dras 24 timmar av från de sparade timmarna, till exempel två timmar per månad.

Den förlängning av arbetstiden som beskrivs ovan genomförs utan att månadslönen och inkomstnivån ändras.

Protokollsanteckning

Beslutet om hur arbetstiden ska förlängas är i regel ett kollektivt beslut, så det tas i regel tillsammans med förtroendemannen eller, om det inte finns någon förtroendeman, en annan personalrepresentant.

Om man inte lokalt senast 31.10.2016 har kommit överens om hur arbetstiden ska förlängas, dras det belopp som motsvarar tre dagars semesterlön av från semesterpenningen, vilket har samma kostnadseffekt som förlängningen av arbetstiden.

Protokollsanteckning

Enligt 6 § i protokollet gällande högre tjänstemän är semesterpenningen 50 procent av semesterlönen. Semesterlönen för tre dagar motsvarar därmed semesterpenningen för sex dagar. Om avdraget inte kan genomföras till fullt belopp på grund av att tillräckligt med semester inte har tjänats in före semesterkvalifikationsårets slut, överförs den resterande delen och dras av från semesterpenningen för semestern som tjänas in under semesterkvalifikationsåret som börjar 1.4.

Söndagsförhöjning enligt 33 § 2 mom. i arbetstidslagen betalas inte för söckenhelger som på grund av förlängningen av arbetstiden omvandlats till arbetsdagar och arbetet kräver inte att den högre tjänstemannen ger sitt samtycke.

Protokollsanteckning

Exempel: I ett företag har Kristi himmelfärdsdag och annandag påsk omvandlats till arbetsdagar för att förlänga arbetstiden. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning som avses i 33 § 2 mom. i arbetstidslagen och de påverkar inte lönen för månaden i fråga.

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.

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.

9. Förtroendeman

De högre tjänstemännen har rätt att välja en förtroendeman och en suppleant för förtroendemanen 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 förtrogna 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 protokoll ingås och i frågor som gäller tillämpningen av detta protokoll. 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, 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 protokoll har uppsägningsskydd enligt 7 kap 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannens anställningsskydd börjar när mandatperioden börjar och upphör sex månader efter att förtroendemannauppdraget har upphört. På förtroendemannens suppleant tillämpas bestämmelser som rör förtroendemannen när suppleanten agerar som ställföreträdare för förtroendemannen.

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 förtroendeman en separat månadsersättning.

Protokollsanteckning

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

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.

5 Arbetshälsa

Arbetshälsoverksamheten innebär kontinuerlig och heltäckande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens välbefinnande skapar förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet. I och med att mängden arbetsför befolkning minskar blir det allt viktigare att vidta åtgärder som syftar till att förlänga arbetskarriärerna.

Förbunden inledde år 2010 projektet Hyvää huomenta - Hyvää huomista som har som mål att främja arbetshälsan, utveckla kompetensen, förlänga arbetskarriärerna, minska sjukfrånvaron och öka produktiviteten. Syftet med projektet är att leta efter nya synpunkter, idéer och konkreta metoder och verktyg för att förbättra arbetshälsan tillsammans med arbetsmarknadsparterna och företagen.

Under avtalsperioden fortsätter projektet under namnet Hyvää huomista och utnyttjar de erfarenheter projektet har skapat. Under avtalsperioden fokuserar man på att stödja projekt som utvecklar arbetshälsan och produktiviteten vid specifika företag. Förbunden uppmuntrar och stödjer arbetsplatserna att genomföra arbetshälsoprojekt på olika sätt.

I arbetshälsa ingår ett ledarskap som identifierar och sammanjämkar arbetsgemenskapens och individens olika behov samt behärskning av arbetsgemenskapsfärdigheter. Familjesituationen, arbetsskiften, den fysiska konditionen och psykiska orken påverkar arbetsförmågan hos individer i olika åldrar och därmed också i hela arbetsgemenskapen. Att bygga upp arbetet utifrån individens starka sidor ger mervärde åt hela arbetsgemenskapen.

Som en del av främjande av arbetshälsa rekommenderar protokollets parter att Välbefinnande i arbete-kortet ska avläggas i alla arbetsgemenskaper.

6 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.

7 Upphörande av avtalsperioden

Detta protokoll gäller till och med 30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Under förhandlingar om ett nytt protokoll gäller bestämmelserna i detta protokoll fram till att det nya protokollet har upprättats eller avtalsförhandlingarna avslutats.

8 Godkännande av underteckningsprotokollet

KEMIINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmén

Juha Teerimäki

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Heikki Kauppi

Seppo Järvenpää

Bilaga Överlevnads klausul (bilaga 2 till protokollet)

Bilaga 2 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 protokollet. 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 protokoll 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.

KEMIINDUSTRIN RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

PROTOKOLL GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN

1. Protokollets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta protokoll 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 protokoll ska tillämpas på personen.

Protokollet 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. Protokollet 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. Protokollets giltighetstid

Detta protokoll är i kraft 1.12.2016–30.11.2017.

Parterna konstaterar att det nya protokollet från och med 1.12.2016 ersätter det protokoll som parterna har godkänt för tiden 1.3.2016–30.11.2016.

Detta protokoll gäller till och med 30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt protokoll gäller bestämmelserna i detta protokoll fram till att det nya protokollet har gjorts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

3. Direktionsrätt

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

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.

5. Arbetstidsbestämmelser

Den ordinarie arbetstiden för högre tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen fastställs enligt 6 § 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 17 och 18 § i arbetstidslagen och övertidsersättningar enligt 22 och 23 § i arbetstidslagen. Övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens initiativ och arbetstagarens medgivande till övertidsarbete.

Protokollsanteckning

När flextid tillämpas beslutar de högre tjänstemännen själva inom flexgränserna den tidpunkt då deras dagliga arbetstid börjar och slutar. De in-tjänade 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.

Med avvikelse från 13 § 2 moment i arbetstidslagen kan man avtala mellan arbetsgivaren och förtroendemannen om att förkorta eller förlänga flextiden med över tre timmar samt om maximum för sammanräknade överskridningar så att maximum för överskridningar får vara högst 120 timmar.

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 19 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för högstgränsen för övertidsarbete för högre tjänstemän.

5.1 Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Arbetstiden förlängs genom lokalt avtal senast 31.10.2016 till exempel genom att välja ett av följande alternativ eller genom att kombinera flera alternativ, dock så att dessa tillsammans utgör 24 timmar per kalenderår. För deltidsanställda genomförs arrangemangen i förhållande till deltiden.

a. Söckenhelger, till exempel Kristi himmelfärdsdag och två andra söckenhelger, omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning som avses i 33 § 2 mom. i arbetstidslagen.

b. Andra lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till vanliga arbetsdagar.

c. Om man redan har flexibel arbetstid eller en arbetstidbank i företaget, dras 24 timmar av från de sparade timmarna, till exempel två timmar per månad.

Den förlängning av arbetstiden som beskrivs ovan genomförs utan att månadslönen och inkomstnivån ändras.

Protokollsanteckning

Beslutet om hur arbetstiden ska förlängas är i regel ett kollektivt beslut, så det tas i regel tillsammans med förtroendemannen eller, om det inte finns någon förtroendeman, en annan personalrepresentant.

Om man inte lokalt senast 31.10.2016 har kommit överens om hur arbetstiden ska förlängas, dras det belopp som motsvarar tre dagars semesterlön av från semesterpenningen, vilket har samma kostnadseffekt som förlängningen av arbetstiden.

Protokollsanteckning

Enligt 6 § i protokollet gällande högre tjänstemän är semesterpenningen 50 procent av semesterlönen. Semesterlönen för tre dagar motsvarar därmed semesterpenningen för sex dagar. Om avdraget inte kan genomföras till fullt belopp på grund av att tillräckligt med semester inte har tjänats in före semesterkvalifikationsårets slut, överförs den resterande delen och dras av från semesterpenningen för semestern som tjänas in under semesterkvalifikationsåret som börjar 1.4.

Söndagsförhöjning enligt 33 § 2 mom. i arbetstidslagen betalas inte för söckenhelger som på grund av förlängningen av arbetstiden omvandlats till arbetsdagar och arbetet kräver inte att den högre tjänstemannen ger sitt samtycke.

Protokollsanteckning

Exempel: I ett företag har Kristi himmelfärdsdag och annandag påsk omvandlats till arbetsdagar för att förlänga arbetstiden. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning som avses i 33 § 2 mom. i arbetstidslagen och de påverkar inte lönen för månaden i fråga.

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.

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

Tjänstemannen 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.

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 att föräldern som studerar 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 semester ska fastställas i förhållande till ovan nämnda situationer och nödvändig restid.

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 befolkningsskyddet.

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 förtrogna 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 protokoll ingås och i frågor som gäller tillämpningen av detta protokoll. 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 avtalsförhållandet 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 avtalar 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, 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 protokoll har uppsägningskydd enligt 7 kap 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannens anställningskydd 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.

Förtroendemen 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 förtroendeman en separat månadsersättning.

Protokollsanteckning

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

Månadsersättningens storlek 1.12.2016–30.11.2017:

Antalet personer som förtroendemannen representerar	Månadsersättning
5-9	75 €
10-50	126 €
51-200	183 €
201 – 400	229 €
mer än 400	287 €

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.

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.

Arbetarskyddsfullmäktigens gällande månadsersättningar 1.12.2016–30.11.2017 är följande:

Antalet personer som arbetarskyddsfullmäktig representerar	Månadsersättning
5-24	64 €
25-100	82 €
101-250	106 €
251-400	130 €
mer än 400	153 €

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 protokoll i övrigt har upphört att gälla.

13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred

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

Samtliga arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot detta protokoll 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 protokoll gäller, undviker sådana stridsåtgärder och inte på något annat sätt bryter mot bestämmelserna i detta protokoll.

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

Helsingfors den 22 juni 2016

KEMIINDUSTRIN KI RF

Jyrki Hollmén

Juha Teerimäki

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Heikki Kauppi

Seppo Järvenpää

Bilaga 1 Protokoll om ibrukttagande av arbetstidsbank

Arbetstidsbank

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

Man avtalar lokalt om ibrukttagande 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 hur 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 protokollet. 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 protokoll 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.



Kemiindustrin rf
PB 4
Södra kajen 10
00131 Helsingfors
Telefon 09 172 841
for-
namn.efternamn@kemianteol
lisuus.fi
www.kemianteollisuus.fi

De Högre Tjänstemännen YTN rf
Banvaktsgatan 2
00520 Helsingfors
Telefon 0201 299 223
www.ytn.fi

ISBN 978-952-9596-70-6