

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

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



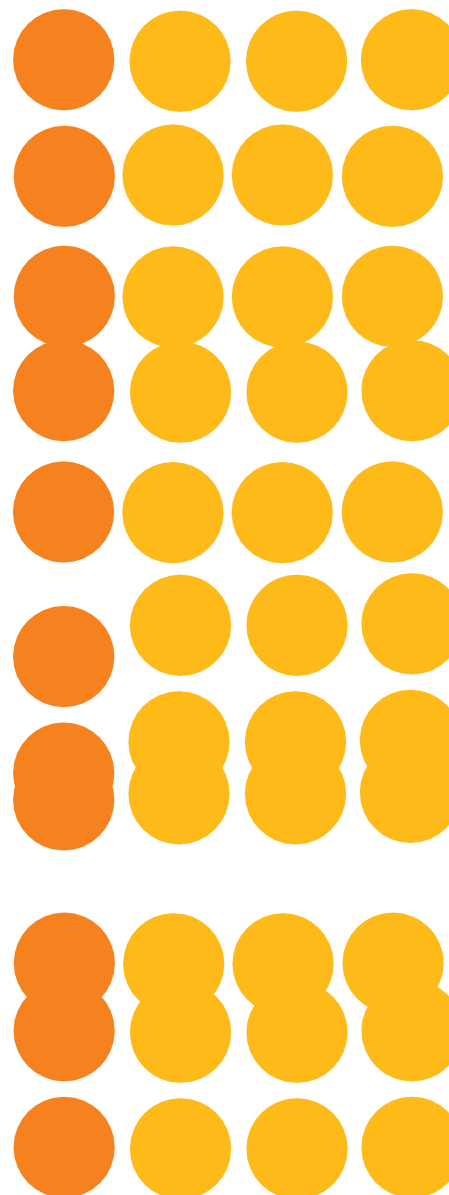
Hyvää huomista

Läs mer om programmet
på adressen
hyvaahuomista.fi
och kom med!



Kemiindustrin KI rf PB
4
Södra kajen 10
00131 Helsingfors
Telefon 09 172 841
fornamn.efternamn@kemianteollisuus.fi
www.kemianteollisuus.fi

De Högre Tjänstemännen YTN rf
Banvaktsgatan 2
00520 Helsingfors
Telefon 0207 699 840
fornamn.efternamn@ytn.fi
www.ytn.fi



Protokoll gällande
högre tjänstemän
Inom
kemiindustrin
1.12.2017–30.11.2020

**PROTOKOLL GÄLLANDE
HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM
KEMIINDUSTRIN**

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

**DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN
YTN RF**

1.12.2017–30.11.2020

Innehåll

I

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV PROTOKOLLET

GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 1.12.2017–30.11.2020.....	3
PROTOKOLL GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN	9
1. Protokollets tillämpningsområde.....	9
2. Protokollets giltighetstid	9
3. Direktionsrätt och allmänna skyldigheter	9
4. Avlöning.....	10
5. Arbetstidsbestämmelser.....	10
5.1 Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet.....	11
6. Semester, semesterlön och semesterpenning	12
7. Ersättning för resekostnader	12
8. Lön under sjukdomstid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall	13
8.1. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall	13
8.2. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	13
8.3. Kort tillfällig ledighet	14
9. Förtroendeman	15
10. Arbetarskyddsfullmäktig	17
11. Förhandlingsordning.....	18
12. Lokala avtal.....	18
13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred	18
Bilaga 1 Protokoll om ibruktage av arbetstidsbank	20
Bilaga 2 Överlevnadsklausul	21
Bilaga 3 Distansarbete	22

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV PROTOKOLLET**GÄLLANDE HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 1.12.2017–30.11.2020**

Datum 28.11.2017

Plats Kemiindustrin rf, Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**Jyrki Hollmén
Juha Teerimäki**De Högre Tjänstemännen YTN rf**Heikki Kauppi Seppo
Järvenpää**1 Avtalsperiod**

Det konstaterades att förbundsparterna nådde 2.11.2017 ett förhandlingsresultat om förnyande av protokollet gällande högre tjänstemän inom kemiindustrin för åren 2017–2020. Det nya protokollet från och med 1.12.2017 ersätter det protokoll som parterna har godkänt för tiden 1.12.2016–30.11.2016. Detta protokoll gäller 1.12.2017–30.11.2020 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen säger upp det.

2 Lönejusteringar 1.12.2017–30.11.2020**2.1 Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder**

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

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

2.2 Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med kontaktpersonen eller om en kontaktperson inte har valts, med de högre tjänstemännen eller på ett sätt som de gemensamt har kommit överens om. Avtalet ingås för 2018 skriftligt före 15.1.2018 och för 2019 före 15.1.2019, om inte man avtalar om att förlänga behandlingstiden.

2.3 Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse År 2018

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 1,2 procent 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter används för att höja lönerna för de högre tjänstemännen på det sätt som arbetsgivaren beslutar en företags- eller arbetsplatsspecifik pott vars storlek är 0,4 procent beräknat utifrån summan av de personliga tim- eller månadslönerna som betalades i december 2017 till de högre tjänstemännen som omfattas av protokollets tillämpningsområde.

År 2019

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 1,0 procent 1.2.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom 1.2.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter används för att höja lönerna för de högre tjänstemännen på det sätt som arbetsgivaren beslutar en företags- eller arbetsplatsspecifik pott vars storlek är 0,6 procent beräknat utifrån summan av de personliga tim- eller månadslönerna som betalades i december 2018 till de högre tjänstemännen som omfattas av protokollets tillämpningsområde.

Information som bör ges åt förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att i rimlig tid efter lönejusteringen, dock senast 30.4.2018 och före 30.4.2019 få en utredning om den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren fastställda fördelningen. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

2.4 År 2020

Avtalsparterna förbinder sig att förhandla om kostnadseffekterna för avtalsperiodens 12 sista månader för tiden 1.12.2019–30.11.2020 före slutet av september 2019. Om ett förhandlingsresultat inte uppnås före slutet av september 2019 kan kollektivavtalet sägas upp med två månaders uppsägningstid så att avtalet upphör 30.11.2019.

2.5 Eventuell senareläggning av lönejusteringen

Om man med förtroendemannen lokalt avtalar om att senarelägga lönejusteringen, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då förhöjningarna utifrån protokollet genomförs. Då ska man underrätta högre tjänstemän om att höjningen omfattar en förhöjning som bygger på protokollet.

3 Textändringar fr.o.m. 1.12.2017**3. Direktionsrätt**

Bestämmelsens rubrik ändras till Direktionsrätt och allmänna skyldigheter. Ett andra stycke läggs till:

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

Ett tredje stycke läggs till:

Arbetsgivaren och en högre tjänsteman kan avtala annat om återanställningsskyldigheten som avses i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. Ett sådant avtal kan ingås

vid uppsägning eller hävning av anställningsavtal.

5. Arbetstidsbestämmelser

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

Ett stycke läggs till:

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

9. Förtroendeman

Månadsersättningen till förtroendemannen månadsersättning höjs. Storleken av månadsersättningen är fr.o.m. 1.2.2018 följande:

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

Efter tabellen över förtroendemannens månadsersättning läggs till följande protokollsanteckning:

Protokollsanteckning

Förtroendemannersättning betalas även under semestern. Ifall uppgiften har överförts till ställföreträdande förtroendeman, betalas ersättningen till denne.

10. Arbetarskyddsfullmäktig

En mening läggs till i slutet av stycke 1:

Om arbetarskyddsfullmäktig har valts gemensamt av de högre tjänstemännen och tjänstemännen, är antalet personer som arbetarskyddsfullmäktig representerar det totala antalet av dessa.

Ett fjärde stycke läggs till:

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

Månadsersättningen till arbetarskyddsfullmäktig månadsersättning höjs. Storleken av månadsersättningen till arbetarskyddsfullmäktig är fr.o.m. 1.2.2018 följande:

Antalet personer som arbetarskyddsfullmäktig representerar	Månadsersättning
5–24	69 €
25–100	89 €
101–250	115 €
251–400	141 €
mer än 400	166 €

Underteckningsprotokollsanteckningar 4 Fortlöpande**förhandlingar**

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

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

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

5 Arbetshälsa

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

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

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

Som en del av främjandet av välbefinnandet rekommenderar avtalsparterna att alla arbetsgemenskaper skaffar sig kortet Välbefinnande i arbetet.

6 Periodarbete

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

7 Personal- och utbildningsplaner

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

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

8 Förbundens gemensamma utbildning

Under avtalsperioden bereder och planerar förbunden (KI-TEAM-Pro-YTN) en gemensam utbildning och utbildningsmaterial för åren 2017–2020.

9 Distansarbete

Protokollet har bifogats avtalsparternas gemensamma promemoria om omständigheter som ska tas i beaktande vid distansarbete. Promemorian är inte en del av kollektivavtalet.

10 Upphörande av avtalsperioden

Detta protokoll gäller till och med 30.11.2020 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Avtalsparterna förbinder sig att förhandla om kostnadseffekterna för avtalsperiodens 12 sista månader för tiden 1.12.2019–30.11.2020 före slutet av september 2019. Om ett förhandlingsresultat inte uppnås före slutet av september 2019 kan kollektivavtalet sägas upp med två månaders uppsägningstid så att avtalet upphör 30.11.2019.

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.

11 Godkännande av underteckningsprotokoll

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

KEMIINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmén

Juha Teerimäki

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Heikki Kauppi

Seppo Järvenpää

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 1.12.2017–30.11.2020.

Parterna konstaterar att det nya protokollet från och med 1.12.2017 ersätter det protokoll som parterna har godkänt för tiden 1.12.2016–30.11.2017.

Detta protokoll gäller till och med 30.11.2020 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 och allmänna skyldigheter

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

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

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

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 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 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.

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

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

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 Kristihimmelsfärdsdag 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 arbetstidsbank 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 Kristihimmelsfärdsdag 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.

12 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 iakttagas 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 ledighet ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.

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

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

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

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

Protokollsanteckning

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

9. Förtroendeman

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

Genom lokalt avtal kan man välja flera förtroendemen 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 förtroendemannans uppdraget har upphört. På förtroendemannens suppleant tillämpas bestämmelser som rör förtroendemannen när suppleanten agerar som ställföreträdare för förtroendemannen.

Förtroendemannen och förtroendemannansuppleanterna enligt detta protokoll ges tillfälle att delta i utbildning som förbunden tillsammans har avtalat om och som är nödvändig för skötseln av förtroendemannansuppgifterna, 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.

Storleken av månadsersättningen fr.o.m. 1.2.2018

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

Protokollsanteckning

Förtroendemannas ersättning betalas även under semestern. Ifall uppgiften har överförts till ställföreträdande förtroendemän, betalas ersättningen till denne.

10. Arbetarskyddsfullmäktig

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

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

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

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

Arbetarskyddsfullmäktigens gällande månadsersättningar fr.o.m. 1.2.2018 är följande:

Antalet personer som arbetarskyddsfullmäktig representerar	Månadsersättning
5-24	69 €
25-100	89 €
101-250	115 €
251-400	141 €
mer än 400	166 €

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 28 november 2017

KEMIINDUSTRIN KI RF

Jyrki Hollmén

Juha Teerimäki

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Heikki Kauppi

Seppo Järvenpää

Bilaga 1 Protokoll om ibruktagande av arbetstidsbank

Arbetstidsbank

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

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

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

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

Bilaga 3 Distansarbete

Bilagan är inte en del av kollektivavtalet.

Distansarbete

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

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

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

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

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

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