

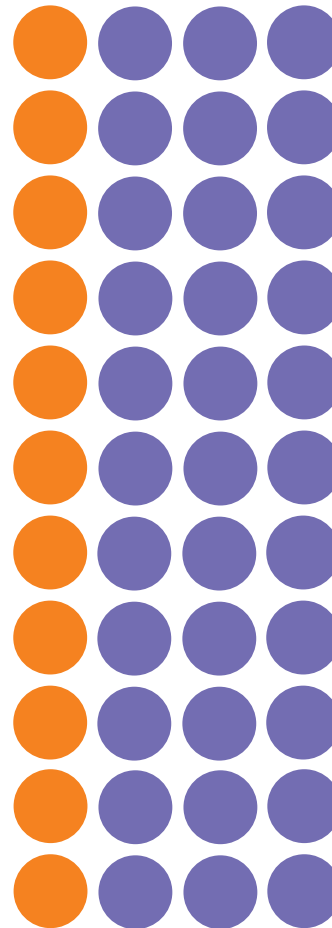


Kemianteollisuus KT ry
Eteläranta 10
PL 4
00131 Helsinki
Puhelin 09 172 841
www.kemianteollisuus.fi

Ammattiliitto Pro ry
Selkämerenkuja 1 A
PL 183
00181 Helsinki
Puhelin 09 172 731
Faksi 09 1727 3333
www.proliitto.fi

ISBN 978-952-9596-71-3

KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUS 1.12.2016-30.11.2017



Kemianalan toimihenkilösopimus 1.12.2016 - 30.11.2017

KEMIANTEOLLISUUS RY 
AMMATTILIITTO PRO RY 

SISÄLLYSLUETTELO

SOVELTAMISALA.....	3
1 § Sopimuksen soveltamisala	3
2 § Liitesopimukset.....	4
TYÖSUHDE	4
3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet	4
PAIKALLINEN SOPIMINEN	5
4 § Neuvottelujärjestys	5
5 § Paikallinen sopiminen	6
PALKKAUS	7
6 § Palkka.....	7
7 § Osa-ajan palkka.....	9
8 § Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä	11
TYÖAIKA.....	12
9 § Yleiset työaikamääräykset	12
Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen ..	12
Työaikapankki	14
10 § Työvuoroluettelo	15
11 § Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen	15
12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä	16
13 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä	19
14 § Työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	20
15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö.....	22
16 § Vapaapäivät.....	23
17 § Arkipyhäviikot	23
18 § Sunnuntaityö.....	24
19 § Suurjuhlapyhäkorvaus	24
20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus	25
21 § Lisätyö	26
22 § Ylityö.....	27
23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet	30
24 § Hälytysluontoinen työ.....	30
MATKUSTAMINEN JA KOULUTUS	31
25 § Matkakorvaukset	31
26 § Koulutustilaisuudet	34

VUOSILOMA.....	35
27 § Vuosiloma.....	35
POISSAOLOT	36
28 § Palkka sairauden, äitiysvapaan tai isyysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen	36
29 § Lääkärintarkastukset.....	38
30 § Lyhyt tilapäinen loma.....	39
ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	40
31 § Suojavaatetus	40
32 § Kokoontumisoikeus	41
SOPIMUKSEN SITOVUUS JA VOIMASSAOLO	41
33 § Sopimuksen sitovuus.....	41
34 § Sopimuksen voimassaolo	41
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	43
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	58
KEMIANTEOLLISUUDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS	65
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	74
KT-TU IRTISANOMISSUOJA- JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS (ptk)	80
LIITE 1 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LUKEMINEN TYÖAIKAAN	82
LIITE 2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN TÄSMENNYKSET TYÖNOPASTUSLISÄ, SIJAISUUSKORVAUS JA LUOTTAMUSMIESTEN ANSIONKEHITYS.....	83
TYÖNOPASTUSLISÄ.....	83
SIJAISUUSKORVAUS	84
LUOTTAMUSMIEHEN ANSIOKEHITYS	86
LIITE 3 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU	87
LIITE 4 TYÖHARJOITTELIJOIDEN KÄYTTÄMINEN KEMIANALAN YRITYKSISSÄ TYÖVOIMAN IRTISANOMIS- JA LOMAUTTAMISTILANTEISSA	91
LIITE 5 TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI, KOULUTUS JA AJANKÄYTTÖ	92
LIITE 6 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAT, JOISTA VOIDAAN PAIKALLISESTI SOPIA TOISIN ..	93
LIITE 7 LUOTTAMUSMIESTEN TOIMINTAEDELLYTYSTEN PARANTAMINEN PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI TYÖPAIKALLA	95
LIITE 8 TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAISET LUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT	96
LIITE 9 SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA	99
TOIMIHENKILÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2016-2020.....	100

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

KEMIANALAN TOIMIHENKILÖSOPIMUS

SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat Kemianteollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt.

Sopimuksen soveltamisala on tehtäväkohtainen, minkä vuoksi työsuhteen luonteella, henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä, palkanmaksutavalla eikä palkkausmuodolla ole ratkaisevaa merkitystä sopimuksen soveltamisen kannalta.

Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat mm. tuotantoon, tutkimukseen ja tuotekehitykseen, analyysipalveluihin, laadunvarmistukseen, suunnitteluun, logistiikkaan, talous- ja henkilöstöhallintoon, myyntiin, markkinointiin, tietotekniikkaan, tietojenkäsittelyyn, varastotoimintoihin, kuljetuksiin, vientiin ja tuontiin liittyvät toimihenkilötehtävät.

Sopimuksen soveltamisella ei ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee sitä, että esim. korkeakoulu, ammattikorkeakoulu tai muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin edellyttäen, että toimi sisältönsä perusteella kuuluu sopimuksen soveltamisalaan. Ammattitaito voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta. Toimiminen toimihenkilöiden esimiehenä ei sellaisenaan sulje tehtävää pois sopimuksen piiristä.

Sopimus ei koske henkilöitä, jotka kuuluvat yrityksen johtoon tai jotka edustavat työnantajaa toimihenkilökunnan palkka ja työehtoja määriteltäessä eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavissa olevia henkilöitä. Tällaisia henkilöitä voi olla yrityksen eri organisaatioyksiköillä. Sopimus ei myöskään koske henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta omalla erikoisalallaan ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyyden puolesta ovat rinnastettavissa edellä mainittuihin sopimuksen ulkopuolelle jääviin henkilöihin. Edellä tässä kappaleessa tarkoitetuilta henkilöiltä edellytetään yleensä korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Sopimusta ei sovelleta työntekijätehtävissä oleviin henkilöihin.

Henkilöihin, jotka suorittavat työnsä pääasiallisesti provisiotyönä, noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä soveltuvin osin.

Työehtosopimuksen soveltamisalaan liittyvät tulkinnat ratkaistaan osapuolia sitovasti liittojen välisessä ratkaisulautakunnassa, jossa on yksi Ammattiliitto Pro ry:n nimeämä edustaja ja yksi Kemianteollisuus ry:n nimeämä edustaja sekä osapuolten valitsema puheenjohtaja. Liitot tiedottavat syntyneistä ratkaisuksista jäsenistöään.

2 § Liitesopimukset

Kemianteollisuuden yhteistoimintasopimus (KT - TU)

Irtisanomissuojasopimus allekirjoituspöytäkirjoineen (KT - TU)

TYÖSUHDE

3 § Työsuhde ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet

1 Työnjohto-oikeus

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

2 Järjestäytymisvapaus ja ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja toisin loukkaamaton.

Työnantaja pidättää, mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

3 Vastuuvakuutus ja ryhmähenkivakuutus

Työnantaja ottaa esimiesasemassa oleville toimihenkilöille tarkoitetun ns. työnantajan vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön esim. työnjohtajan vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osalta kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa. Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta 126 141,00 €, kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50 456,00 € yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25 228,00 €. Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajien vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.

4 Yleiset velvollisuudet

Toimihenkilön tulee asemansa edellyttämällä tavalla edistää ja valvoa työnantajan etuja.

Työnantajan tulee luottamuksella suhtautua toimihenkilöön ja mahdollisuuksien mukaan tukea toimihenkilöä myös tämän pyrkiessä kehittämään ammattitaitoaan. Työnantajan tulee tiedottaa toimihenkilölle hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista mahdollisimman aikaisin ja tukea toimihenkilöä hänen toimiessaan työnantajan edustajana. Hänen alaisiaan koskevista ratkaisuista tulee tiedottaa viimeistään samanaikaisesti, kun näistä tiedotetaan alaisille.

Toimihenkilö tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestyssääntöihin.

Uudelle toimihenkilölle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.

Soveltamisohje

Ns. marginaalisääntö

Osapuolet korostavat esimiesasemaan liittyvää vastuuta ja toteavat toimeen sisältyvän johtamisen ja valvonnan lisäävän toimen vaativuutta. Yrityksen palkkapolitiikassa tulee jatkuvasti seurata esimiesten ja alaisten palkkausta, jotta esimiesasemassa olevan toimihenkilön palkkataso ylittää alaisina toimivien palkkojen tason.

Esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden palkkaukseen on kiinnitettävä järjestelmällisesti huomiota ja kiinteästi seurattava yllä mainitun periaatteet toteutumista yrityksen palkkapolitiikassa. On myös tärkeää, että toimihenkilöiden luottamusmiehet sekä esimieskunta ovat tietoisia yrityksen palkkapolitiikasta ja sen toteuttamisesta.

Liitot seuraavat sopimuskauden aikaista kehitystä sekä antavat tarpeellista ohjausta siitä, mihin seikkoihin marginaalisääntö toteutumisessa tulee kiinnittää huomiota ja miten asia voidaan yrityksessä todeta. Marginaalisääntö soveltamisessa yrityksessä on käytettävä vertailukelpoisia ansio- ja palkkatekijöitä esimiehen ja alaisten välillä.

5 Muutokset työsuhteen ehdoissa

Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudatetaan irtisanomisaikaa. Menettely on siis sama kuin työsuhteen irtisanomista.

Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla edellä mainittu peruste ja noudattaa irtisanomissuojasopimuksen 4 § mukaista irtisanomisaikaa.

Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia siitä, että työsuhteen päättyessä erääntyvät saatavat maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

4 § Neuvottelujärjestys

1. Sopijapuolten tulee asiallisesti neuvotella kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä. Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.

2. Jos tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, jota toimihenkilö ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta paikalliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä liittojen käsiteltäväksi.

3. Jos jostakin muusta kuin edellä tarkoitetusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja toimihenkilöiden välillä, on asiassa ensin pyrittävä sovintoon paikallisilla neuvotteluilla ja jollain näistä johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.

4. Sopijapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksestä. Esityksen saatuaan työnantajan on myös ilmoitettava toimihenkilöiden edustajalle ajankohta, milloin neuvottelut aloitetaan.

5. Neuvotteluista on jonkun sopijapuolen niin vaatiessa laadittava pöytäkirja tai erimielisyydenmuistio, joka kummankin osapuolen on allekirjoitettava. Asiakirjassa on lyhyesti mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Pöytäkirja tai erimielisyydenmuistio on laadittava viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä.

6. Jos edellä 2 kohdassa mainitut neuvottelut eivät johda tulokseen, voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

7. Niin kauan kuin edellä 3 kohdassa mainitusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työseisausta eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

8. Tähän sopimukseen sidottujen liittojen edustajilla on oikeus osallistua paikalliseen neuvotteluun liittojen niin sovittua. Tällöin edellytetään, että neuvoteltavasta asiasta on jo aikaisemmin paikallisesti neuvoteltu. Ellei tällaisessa neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, menetellään kuten 2, 3 ja 6 kohdissa.

5 § Paikallinen sopiminen

Useissa tämän sopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää tai sopimuksen on tarkoitettu olevan voimassa yli kaksi viikkoa. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimaantulo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tämän pöytäkirjan liitteenä on luettelo, johon on lueteltu työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli yritykseen on valittu luottamusmiehet ja kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia niitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan (edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä).

Pöytäkirjamerkintä 3:

Osapuolet toteavat, että paikallisen sopimisen lisääntyminen lisää ja vahvistaa luottamusmiehen roolia yhteistoiminnan onnistumisessa työpaikoilla.

PALKKAUS

6 § Palkka

Toimihenkilön palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti hänen hoitamansa tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen pätevyyden ja nykyisen työsuhteen yhtäjaksoisen kestoajan perusteella.

Paikallisesti on mahdollista sopia myös muun palkkausjärjestelmän käytöstä. Näin voidaan sopia erityisesti tilanteissa, joissa jotakin muuta järjestelmää sovelletaan yrityksen muuhun tai muihin henkilöstöryhmiin. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi

Kuukausipalkalla tarkoitetaan tätä sopimusta sovellettaessa toimihenkilön henkilökohtaista kokonaispalkkaa, eli rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisiä maksettavia lisiä. Vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia, suurjuhlapyhäkorvauksia laskettaessa sekä määriteltäessä vuorotyölisän suuruutta ja muissa vastaavissa palkkahallinnon eri tilanteissa käsitellään toimihenkilön yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella määräytyä, erillisenä lisänä maksettavaa palvelusvuosilisää kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

Luontoisedun raha-arvona pidetään tätä sopimusta sovellettaessa luontoisedun käypää arvoa. Silloin kun käypää arvoa ei pystytä selvittämään, käytetään sen sijasta verotusarvoa. Verohallitus vahvistaa vuosittain ne perusteet, joiden mukaan luontoisetujen raha-arvo määräytyy verotuksessa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tehtävässä, jossa toimihenkilön työaikaa ei ole etukäteen määritelty, voidaan palkka sopia maksettavaksi tuntipalkkana. Tuntipalkka muodostetaan jakamalla asianomainen tehtäväkokonaisuuden vaativuuden mukainen vaativuusluokkapalkka mahdollisine henkilökohtaisine lisineen työehtosopimuksen 22 §:n 5 momentin mukaisella, asianomaisessa työssä tavanomaisesti noudatettavan työajan mukaan määräytyvällä tuntijakajalla.

Työnantajalla on oikeus antaa palkkalaskelma sähköisesti tai kirjallisesti. Sähköisen palkkalaskelman on oltava tulostettavissa tiedostomuodossa.

1 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

TVL-palkat ovat 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

TVL	euroa / kk
1	1706
2	1839
3	1991
4	2214
5	2478
6	2809
7	3201
8	3646

2 Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknisessä tai muussa opistossa. Ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9.) välisenä aikana tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Harjoittelijan tai kesätyöntekijän palkka saa alittaa kyseessä olevan työn TVL:n mukaisen luokkapalkan 25 %:lla.

Irtisanomista ja lomautusta koskevien sopimusten työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta

Pöytäkirjamerkintä 2:

Liitot noudattavat keskusjärjestöjen suosittelemaan koululaisille tarkoitettua "Tutustu työelämään ja tienaa" – ohjelmaa keskusjärjestöjen suositusten ja Taoudellisen Tiedotustoimiston ohjeiden mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Työehtosopimuksen liitteenä on soveltamisohje työharjoittelijoiden käyttämisestä kemianalan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa.

3 Palvelusvuosilisä

Toimihenkilölle maksetaan työsuhteen keston mukaan porrastettua palvelusvuosilisää.

Palvelusvuosilisän suuruus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon palvelusaikaa on kertynyt edellisen kuukauden loppuun mennessä. Palvelusvuosilisä maksetaan toimihenkilölle kuukausittain ja sen suuruus on yhtäjaksoisesta palvelusajasta riippuen seuraava:

Palvelusvuosilisä 1.7.2015

vuotta	euroa/kk
5-9	43
10-14	57
15-19	83
20-24	105
25-	128

Maksettaessa palvelusvuosilisää kuukausittaisena korvauksena, käsitellään sitä palkkahallinnon eri tilanteissa, mm. vuosilomapalkkaa, osa-ajan palkkaa, yli- ja sunnuntaityökorotuksia ja niin edelleen laskettaessa kuten varsinaista kuukausipalkkaa.

Palvelusaika

Palvelusajalla tarkoitetaan nykyisen työsuhteen yhtäjaksoista kestoaikaa. Myöskin nykyiseen työsuhteeseen välittömästi liittyvä työskentelyaika saman yrityksen määräysvallassa olevissa eri yrityksissä lasketaan palvelusvuosia kartuttavaksi ajaksi. Yrityksen omistajavaihdoksen yhteydessä niin sanotusti vanhoina työntekijöinä uuden omistajan palvelukseen siirtyvien palvelusaikaan lasketaan työsuhteen kesto entisen omistajan palveluksessa. Palvelusajalisää kerryttävät vuosilomalain 7 §:ssä mainitut työssäolopäivien veroiset päivät sekä työajan lyhennysvapaat.

7 § Osa-ajan palkka

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Kuukausipalkan käsite on tässä sama kuin 21 §:ssä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

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/-tuntien palkka
- poissaolopäivän/-tuntien palkka vähennetään kuukausipalkasta = osa-ajan palkka

Poissaolopäivän tai -tuntien palkka vaihtelee joka kuukausi ao. kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2016

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	19	142,5	152
helmikuu	21	157,5	168
maaliskuu	21	157,5	168
huhtikuu	21	157,5	168
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	21	157,5	168
heinäkuu	21	157,5	168
elokuu	23	172,5	184
syyskuu	22	165,0	176
lokakuu	21	157,5	168
marraskuu	22	165,0	176
joulukuu	20	150,0	160

(sisältää itsenäisyyspäivän)

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2017

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	21	157,5	168
helmikuu	20	150,0	160
maaliskuu	23	172,5	184
huhtikuu	18	135,0	144
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	21	157,5	168
heinäkuu	21	157,5	168
elokuu	23	172,5	184
syyskuu	21	157,5	168
lokakuu	22	165,0	176
marraskuu	22	165,0	176
joulukuu	18	135,0	144

(sisältää itsenäisyyspäivän)

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2018

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	22	165,0	176
helmikuu	20	150,0	160
maaliskuu	21	157,5	168
huhtikuu	20	150,0	160
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	20	150,0	160
heinäkuu	22	165,0	176
elokuu	23	172,5	184
syyskuu	20	150,0	160
lokakuu	23	172,5	184
marraskuu	22	165,0	176
joulukuu	18	135,0	144

(sisältää itsenäisyyspäivän)

KUUKAUSITYÖAIKA VUONNA 2019

	työpäiviä	37,5 t	40,0 t
tammikuu	22	165,0	176
helmikuu	20	150,0	160
maaliskuu	21	157,5	168
huhtikuu	20	150,0	160
toukokuu	21	157,5	168
kesäkuu	19	142,5	152
heinäkuu	23	172,5	184
elokuu	22	165,0	176
syyskuu	21	157,5	168
lokakuu	23	172,5	184
marraskuu	21	157,5	168
joulukuu	19	142,5	152

(sisältää itsenäisyyspäivän)

Tämän taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymyksessä on osa-ajan palkan laskeminen.

Taulukkoa sovelletaan tarvittaessa myös tämän sopimuksen 9 § 7. kappaleen tarkoittamissa tilanteissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

8 § Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä

Sijaisuuskorvaus

Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan toimihenkilölle, joka tilapäisesti hoitaa oman toimen ohella sellaisia toisen henkilön tehtäviä, joita ei ole otettu huomioon hänen omassa vaativuusluokituksessa, sijaisuuskorvauksena työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta tulevan palkan lisäksi 14-35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Samoin edellytyksin maksetaan korvausta toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Sijaisuuskorvaukseen liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Työnopastuslisä

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan. Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.

Työnopastuslisään liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

TYÖAIKA**9 § Yleiset työaikamääräykset**

Säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu, että se on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu muusta säännöllisestä työajasta.

Työajan tasoittuminen

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

Jatkuvassa yksi- ja kaksivuorotyössä tasoittumisjakso on 52 viikkoa.

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

Tasoittumisjärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jona työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on käytössä noudatettavan tasoittumisjärjestelmän mukainen työaika. Työsuhteen päättyessä ei tasoittumisjärjestelmässä työskennelleen toimihenkilön työaikaa erikseen tasata.

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

Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan kuitenkin pidentää paikallisesti sopimalla enintään neljällä tunnilla. Viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärä on tällöin 50 tuntia. Jos työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa, säännöllinen viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.

Osa-aikatyö

Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaassa on käsitelty osa-aikatyötä ja työajan vaikutusta ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäolooltoon.

Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja joita voidaan myös yhdistellä:

- a) Muutetaan arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Näiltä päiviltä ei makseta 18 § mukaista sunnuntaityökorotusta eikä 19 § mukaista suurjuhlahäkorvausta.
- b) Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä 12 § mukaisia työajantasaamispäiviä.
- c) Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi.
- d) Lisäämällä jatkuvissa työaikamuodoissa työvuoroja 24 tunnilla vuodessa.
- e) Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.
- f) Mikäli työnantajalla on tarvetta teettää lisä- tai ylityötä, maksetaan vain työaikaan liittyvät mahdolliset lisät ja korotusosat.

Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, näiltä päiviltä ei makseta 18 § mukaista sunnuntaityökorotusta eikä 19 § mukaista suurjuhlahäkorvausta. Jos tällaisen viikon lauantai on toimihenkilön vahvistetun työvuoruelleton mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkotyöstä.

Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan 24 tunnin työajan lisäys seuraavasti. Työnantaja voi osoittaa työajan lisäyksenä vähintään työehtosopimuksen 11§ mukaista ilmoitusaikaa noudattaen keskimäärin enintään 4 tuntia viikossa kahden viikon tarkasteluajanjaksona. Työajan lisäys voidaan osoittaa työaikamuodon mukaisille työpäiville. Työajan lisäys sisältyy kuukausipalkkaan.

Esimerkki 1: PÄIVÄTYÖ MA-PE

VIIKKO 1	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
	2	2				-	-
VIIKKO 2	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
	2		1	1		-	-

Lauantai ja sunnuntai henkilön työaikamuodon mukaisia vapaapäiviä, joten pidennystä ei voida sijoittaa ao. päiville.

Esimerkki 2: KESKEYTYVÄ 3-VUOROTYÖ

VIIKKO 1	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
				8			-
VIIKKO 2	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
							-

Sunnuntai on henkilön työaikamuodon mukainen vapaapäivä, joten pidennystä ei voida sijoittaa ao. päivälle.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka toimihenkilö on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

Tuntipalkkainen toimihenkilö (6 §)

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja toimihenkilö sopivat tarkasteluajankohdista. Mikäli toimihenkilön työaikaa ei ole etukäteen määritelty ja palkka on sovittu maksettavaksi 6 § pöytäkirjamerkin-
tä 1 mukaisesti laskettuna tuntipalkkana, voidaan työajan pidennyksen ajalle kohdentaa tehtyä työtä vastaavasti muita palkkaeria, esimerkiksi 27 § 3 mukaista lomarahaa.

Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin toimihenkilölle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Työaikapankin tehtävänä on vastata työmäärän vaihteluihin, tukea tätä kautta yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vastata yksilöllisiin tarpeisiin eri elämäntilanteissa.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelvat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomiointiin otamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovittua lomarahaa

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liiytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Toimihenkilölle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä toimihenkilö ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on toimihenkilöllä oikeus sijoittaa kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta tai työn järjestelyllisistä syistä yhden kerran kalenterivuodessa.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys alkaa ennen työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa pyytää siirtämään kolmea päivää tai sitä pidempää pankkivapaata myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylitöiden tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Palkanmaksu järjestelmissä

Toimihenkilön palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmän toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista. Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenveto pankkiin kertyneistä ja käytetyistä vapaista.

10 § Työvuoroluettelo

Työpaikalla on laadittava työvuoroluettelo, milloin se on työn laatuun nähden mahdollista. Työvuoroluettelosta tulee ilmetä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajan kohta, ruokailutaun pituus ja ajankohta sekä viikoittaiset vapaapäivät.

11 § Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen

Työvuoroluetteloon tai työajan tasoittumisjärjestelmään tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osa henkilökunnasta, muutoksesta tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa etukäteen.

Työvuoroluetteloon tai työajan tasoittumisjärjestelmään tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.

Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa edellä mainituista ilmoitusajoista.

12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

Säännöllinen työaika

1. Säännöllinen työaika päivä- ja kaksivuorotyössä on kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu, että se on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu muusta säännöllisestä työajasta.

2. Paikallisesti voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopia siirtymisestä 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon. Sopimus on tehtävä edellisen vuoden loppuun mennessä. Sopimus on vuosittain irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla siten, että sopimus loppuu kalenterivuoden päättyessä.

Siirryttäessä 40-tuntiseen työviikkoon toimihenkilön kuukausipalkkaa korotetaan 2,7 %. Toimihenkilön siirtyessä takaisin 37,5-tuntiseen työviikkoon, alennetaan hänen kuukausipalkkaansa 2,6 %.

40-tuntiseen työaikamuotoon siirtymisen jälkeen noudatetaan tämän pykälän 5 kohtaa.

3. Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan työajan käyttöön ottamiseen. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia.

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu alkavat työviikko ja työvuorokausi maanantaina ensimmäisen työvuoron alkaessa. Sunnuntaityövuorokausi päättyy samana ajankohtana.

5. Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että toimihenkilöllä on enintään 30 arkipäivän vuosiloma, sekä, että hänen vuosityöaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapäivät, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto ja uudenvuodenpäivä.

Paikallisesti voidaan sopia työajantasaamisvapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

A Työajan tasaaminen/tasaamispäivät

Vapaata ansaitaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17	työpäivää	1	vapaa
"	35	"	2	vapaata
"	53	"	3	"
"	71	"	4	"
"	88	"	5	"
"	105	"	6	"
"	121	"	7	"
"	138	"	8	"
"	155	"	9	"
"	172	"	10	"
"	189	"	11	"
"	205	"	12,5	"

Tehdyksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan lisäksi se aika, jolloin työnantaja maksaa sairausajan tai äitiysvapaan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutus-aika, jos työnantaja maksaa tältä osin palkan. Työpäiviksi rinnastetaan myös työehtosopimuksen 30 § (lyhyt tilapäinen loma) tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja maksaa palkan. Mainittuina aikoina siis vapaat sekä kuluvat että karttavat. Työpäiviksi rinnastetaan myös tämän sopimuksen tarkoittamat vapaapäivät.

Työajan tasaamisen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 5 mainitut vuotuisia työpäivä-lyhennyksiä sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaapäivät.

Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa annetaan toimihenkilölle viimeistään kertymiskalenterivuoden loppuun mennessä tai toimihenkilön kanssa sovittaessa maksamalla rahakorvaus tai antamalla vapaa muuna sovittavana ajankohtana. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille toimihenkilöille tai työosastolle, noudatetaan tässä sopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työajan tasaamisjärjestelmän muuttamisesta. Henkilökohtaisesti annettu vapaa on ilmoitettava viimeistään viikkoa ennen vapaan antamisajankohtaa. Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti toisin sopia.

Vapaiden antamisessa tulee työnantajan pyrkiä ottamaan huomioon toimihenkilön yksilölliset toivomukset vapaiden ajankohdista tuotannon tarpeiden sekä käynti- ja palveluaikojen sallimissa rajoissa.

Toimihenkilökohtaisesti annettavana tasaamispäivänä tehdyiltä työtunneilta maksetaan toimihenkilölle normaalin palkan lisäksi korvaus kuten viikkoyliytöstä, mikäli työskentelystä a.o. työajan tasaamispäivänä sovitaan toimihenkilön kanssa myöhemmin kuin viikkoa ennen tasaamispäivää.

Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Vapaa voidaan antaa myös muulla tavalla, jos paikallisesti niin sovitaan.

Jos toimihenkilölle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, on työnantaja oikeutettu pidättämään tätä vastaavan palkan lopputilin yhteydessä siten kuin työehtosopimuksen 7 §:ssä on tarkoitettu. Pidätys suoritetaan ainoastaan täysiltä työpäiviltä.

Jos tasaamisvapaita ei ole pidetty työsuhteen päättyessä, niitä ei ole voitu antaa ennen kalenterivuoden päättymistä tai, jos toimihenkilön kanssa on sovittu, ettei niitä pidetä, korvataan pitämättömät vapaat toimihenkilölle yksinkertaisella palkalla.

Ansiotaso

Työaika tasataan ansiotasoa alentamatta.

B Työajan tasaaminen/keskimääräinen työaika

Työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää myös keskimääräiseksi. Pitkän aikavälin keskiarvo on 36,3 tuntia viikossa. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta. Mainittu keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että työajan tasaaminen (100 tuntia) on otettu huomioon sitä laskettaessa. Tällöin myös arki- ja juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan näihin määriin kalenterivuoden aikana. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Työaika tasataan antamalla vapaata niin, että työaika enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu em. keskimääriin edellyttäen, että työtä varten on etukäteen laadittu työajan tasaamisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään. Työajan tasaamisjärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esimerkiksi kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Työnantajan on ennen edellä tarkoitettujen työaikajärjestelyjen toimeenpanoa neuvoteltava toimihenkilöiden edustajien kanssa. Neuvotteluissa on otettava huomioon työpaikan toimihenkilötyön luonne, käynti- ja palveluaikojen turvaaminen, muiden henkilöstöryhmien työaikajärjestelyt sekä muut vastaavat seikat. Neuvottelujen jälkeen työnantaja ilmoittaa minkä järjestelmän mukaan sovellettavat menettelytavat määräytyvät.

Esimerkki 1

Kun työskennellään päivä- ja kaksivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu em. vuotuinen työaika seuraavalla tavalla:

- päivä- ja kaksivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 365 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 365 pv./7 pv/vk, eli 52,14 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 5 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 47,14 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 36,4 h/vk, eli 1716 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 214 työvuoroa.

Esimerkki 2

Mikäli työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- päivä- ja kaksivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 196 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 196 pv./ 7 pv/vk, eli 28 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 3 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 25 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 36,4 h/vk, eli 910 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 114 työvuoroa.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tms., huomioidaan kyseinen aika esimerkiksi mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

13 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia viikossa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräinen viikkotyöaika voi vuosittain vaihdella. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteenä olevasta taulukosta

Esimerkki 1

Kun työskennellään keskeytyvässä kolmivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu vuotuinen työaika seuraavalla tavalla:

- keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 365 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 365 pv./ 7 pv/vk, eli 52,14 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 5 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 47,14 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 35,8 h/vk, eli 1689 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 211 työvuoroa.

Esimerkki 2

Mikäli työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 196 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 196 pv./ 7 pv/vk, eli 28 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 3 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 25 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 35,8 h/vk, eli 895 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 112 työvuoroa.

Mikäli edellisissä kuvatuissa esimerkeissä 1 ja 2 ajanjaksoihin yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä palkattomia poissaoloja, kuten esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tai muu sellainen, huomioidaan kyseinen aika esimerkiksi mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasaamisjärjestelmä enintään kalenterivuoden pituiseksi ajanjaksoksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasaaminen toteutetaan kuukausipalkkaa vähentämättä.

Työajan tasaamisjärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyötä tekevien toimihenkilöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Ylityökorvausten laskennassa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 155.

14 § Työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa.

Edellä 1. kohdassa tarkoitettussa työssä työajan tulee vuosilomaa lukuun ottamatta enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 34,6 tuntiin viikossa. Siten niiden toimihenkilöiden vuotuinen työaika, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan ja jotka tämän lomansa pitävät kalenterivuoden aikana, on 1632 tuntia vuodessa. Vastaavasti 24 arkipäivän pituiseen vuosilomaan oikeutettujen toimihenkilöiden vuotuinen työaika on 1666 tuntia.

Esimerkki 1

Kun työskennellään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu edellä mainittu vuotuinen työaika seuraavasti:

- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso 365 kalenteripäivää
- sama työviikkoina, eli 365 pv./ 7 pv/vk, eli 52,14 viikkoa
- toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla 5 viikkoa
- todellisten työviikkojen määrä on 47,14 viikkoa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 47,14 vk x 34,6 h/vk, eli 1632 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 204 työvuoroa.

Esimerkki 2

Mikäli keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

- | | |
|--|---------------------|
| - keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenneltävä ajanjakso | 196 kalenteripäivää |
| - sama työviikkoina, eli 196 pv./ 7 pv/vk, | eli 28 viikkoa |
| - toimihenkilöt ovat tuona aikana vuosilomalla | 3 viikkoa |
| - todellisten työviikkojen määrä on | 25 viikkoa |

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 25 vk x 34,6 h/vk, eli 865 h, joka 8 h:n mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 108 työvuoroa ja ajanjaksolle laadittavaan työaikasunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 työvuoroa.

Mikäli edellä kuvattuun 28 kalenteriviikon ajanjaksoon yksittäistä toimihenkilöä koskien sisältyy pidempiä, muita kuin tämän pykälän 6. kohdassa mainittuja palkattomia poissaoloja, esimerkiksi pitkä palkaton työkyvyttömyys, isyysvapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa tai muu sellainen, huomioidaan kyseinen aika esimerkissä mainitun vuosiloman tapaan työviikkoja vähentävänä tekijänä.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasaamisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasaamisjärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien, päivätyötä tekevien toimihenkilöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Jos lomakautena 2.5. - 30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntain lisäksi muita lakisääteisiä lomapäiviä kelpaamattomia päiviä, määräytyy tässä pykälässä tarkoitettu vuosityöaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.

Tässä työaikamuodossa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työajan tasaa- misjärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta yli- työstä on sovittu.

Kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös työnantajan osittain- kin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja koulutus- sopimuksen mukaan korvaa ansionmenetyksen. Säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan edelleen työehtosopimuksen 30 § mukainen lyhyt tilapäinen loma, jolta työnantaja maksaa palkkaa.

Työehtosopimuksen 22 § 5 momentin mukaisena jakajana käytetään lukua 148.

Osa-ajan palkan suuruus lasketaan, kuten työehtosopimuksen 7 §:ssä on sovittu osa-ajan palkan laskemisesta käyttäen laskentaperusteena sopimuksen soveltamisohjeen taulukossa olevien työpäivien lukumäärää.

Ansionmenetyksen kompensationsa maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä toimihenkilölle kuukausittain 5,5 % suuruinen erillinen lisä. Mikäli yrityksessä on käytössä järjestelmä, joka jo ottaa huomioon kompensationsa, ei tällaista järjestelmää tarvitse muuttaa.

Työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset vapaapäivät (- päivät) ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asi- anomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

1. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisen ajanjakson muuttua. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin soviin, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa. Vuorotyöksi katsotaan myös työ, jossa vuorot vaihtuvat siten, että perät- täiset vuorot menevät enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli ja jossa vuorot muuttuvat etukäteen määrättyllä tavalla.

2. Vuorolisät

Vuorolisät 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

iltavuoro senttiä/h	yövuoro senttiä/h
221	404

3. Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuoro- työlisä, jonka aikana ylityö tehdään. Milloin toimihenkilö kaksivuorotyössä jää iltavuoron jäl- keen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

4. Yötyötä voidaan teettää työaikain 26 § mainitsemis- tilanteissa. Paikallisesti sopimalla yötyötä voidaan tehdä muissakin kuin työaikain 26 § mainitsemis- tapauksissa.

5. Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja toimihenkilö joutuu tekemään sitä kello 18 - 22, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä kello 22 - 06 tehty työ yötyöksi. Tällaisesta työstä maksetaan samansuuruinen lisä, kuin mikä olisi ollut iltavuoro- tai yövuorolisä tuosta työstä, jos se olisi ollut vuorotyötä.

6. Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, maksetaan säännöllisen työajan mukaan määräytyvä ilta- tai yötyölisä myös ylityön ajalta, enintään kello 06 saakka.

7. Vuorotyökorvaus voidaan maksaa myös erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena. Tällöin tulee kuukausikorvauksen suuruus määrätä vähintään toimihenkilösopimuksessa mainittuja senttimääriä perusteena käyttäen.

8. Yli- ja sunnuntaityöstä mahdollisesti maksettava vuorotyölisä on suoritettava samalla tavalla korotettuna kuin muukin siltä ajalta maksettava palkka.

16 § Vapaapäivät

1. Viikkoa kohti annettava toinen vapaapäivä on paikallisesti sovittavissa. Ellei muuta sovi- ta, toinen vapaapäivä voi olla:

- kiinteä viikonpäivä, joka on lauantai, tai ellei se ole mahdollista, maanantai, tai
- vaihtuva viikonpäivä, jos työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa.

2. Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaika, vapaapäivät ajoitetaan siten, että jaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu säännölliseen viikkotyöaikaan.

Ellei vapaapäiviä voida ennakoida, tasoittumisvapaa antamisesta on ilmoitettava vähintään viikkoa etukäteen.

17 § Arkipyhäviikot

1. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työ- aika sama kuin muina arkipäivinä.

2. Vapaapäiviä ovat kuitenkin:

- a) uudenvuodenpäivän viikon lauantai,
- b) loppiaisviikon lauantai,
- c) pääsiäislauantai,
- d) pääsiäisen jälkeinen lauantai,
- e) vapunpäivän viikon lauantai,
- f) helatorstai viikon lauantai,
- g) juhannusaatto,
- h) itsenäisyyspäiväviikon lauantai,
- i) jouluaatto ja
- j) joulun jälkeinen lauantai

Mikäli tuotannolliset syyt edellyttävät työskentelyä mainittuina vapaapäivinä, vapaapäivän menettäminen korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten viikkoylityö, ellei samalta ajalta jo suoriteta seisokkiajan korvausta. Korvaamis- tapaa koskevat kysymykset tulisi selvittää etukäteen.

Mikäli paikallisesti on sovittu arkipyhäpäivän muuttamisesta normaaliksi työpäiväksi ilman suurjuhlapyhäkorvausta 9 § mukaisesti, näiden viikkojen lauantait muuttuvat 16 §:n mukai- seksi vapaapäiväksi.

3. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona työskenteleville toimihenkilöille mak- setaan 100 %:lla korotettu palkka. Tätä määräystä ei sovelleta keskeytymättömässä vuoro- työssä eikä säännöllisessä ilta- tai yötyössä.

18 § Sunnuntaityö

1. Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.

2. Jos sunnuntaina tehty työ on lisä- tai ylityötä, maksetaan siitä korvaus asianomaisten lisä- ja ylityötä koskevien säännösten mukaan sekä lisäksi edellä olevan kohdan 1 mukaisena sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.

3. Sunnuntaityökorotus voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaa- vaan vapaaseen, jos siitä sovitaan asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on an- nettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

4. Paikallisesti voidaan sopia sunnuntaikorotuksen vaihtamisesta joustovapaaseen. Jousto- vapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

19 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuoden-, loppiais-, pitkäperjantain-, I ja II pääsiäis-, vappu-, helatorstai-, helluntai-, juhannus-, pyhäin-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivänä maksetaan kello 06.00 lähtien 24 tunnin aikana kaikille ko. päivänä työssä oleville 200 %:lla korotettu palkka. Siihen sisäl- tyy mahdollinen sunnuntaityökorotus. Mikäli se esimerkiksi noudatetun sovittun työvuororyt- mityksen, työvuorokauden vaihtumisajankohdan tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan edellä mainittujen suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohdasta pai- kallisesti sopia toisinkin.

Pöytäkirjamerkintä:

Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikalli- sesti sopia siirtää.

Mainittujen päivien aattona maksetaan vuorotyössä tai säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville suurjuhlapyhän aaton korvausta ilta- ja yövuoron ajalta 100 % ja aamuvuo- ron ajalta 20 %:lla korotettu palkka. Korvaus ei sisällä mahdollisia yli- ja sunnuntaityökoror- tuksia.

Päivätyössä työskentelevälle toimihenkilölle maksetaan em. aattopäivinä korotus, jonka suu- ruus on 20 %:lla korotettu palkka työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiselta säännölliseltä työajalta. Ylityöajalta korvausta ei makseta. Korvaus ei sisällä mahdollista sunnuntaityökoror- tusta.

20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus

Päivittäinen lepoaika

1. Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin kuutta tuntia pitempiin vuoroihin, niin myös työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä, on toimihenkilölle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

2. Kun työaika on päivätyössä kuutta tuntia pitempi, on toimihenkilölle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika. Se voidaan kuitenkin sen jälkeen, kun siitä on paikallisesti sovittu, lyhentää ½ tuntiin asti. Toimihenkilöllä on oikeus poistua lepoaikana esteettömästi työpaikalta. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia toimihenkilöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä.

Paikallisesti voidaan sopia, ettei toimihenkilöllä ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajan-kohtana.

3. Työaikaan luetaan koko se aika, jonka toimihenkilö on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että myös käytännössä mahdollisuus vapaasti poistua työpaikalta.

4. Osapuolet suosittelevat, että toimihenkilöille varataan mahdollisuus kerran päivässä työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työnsä lomassa nauttia kahvia tai virvokkeita siten, että tämä mahdollisimman vähän aiheuttaa haittaa työn kulle.

Vuorokausilepo

Toimihenkilölle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 29 § 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja toimihenkilölle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettua korvaavaa lepoajaa mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä vähintään 7 tuntiin.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Viikoittainen vapaa-aika

1. Toimihenkilöille on, mikäli mahdollista sunnuntain ajaksi annettava vähintään 35 tuntia käsittävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Kuitenkin voidaan mainitun pituinen viikoittainen vapaa-aika antaa muunakin viikon aikana, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään kaikkina viikon päivinä tai jos toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön sunnuntaina liikkeessä tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun turvaamiseksi.

2. Keskeytymättömässä vuorotyössä saadaan kuitenkin viikoittainen vapaa-aika järjestää niin, että sitä 12 viikon aikana tulee keskimäärin vähintään 35 tuntia viikkoa kohden ja vähintään 24 tuntia kullakin kerralla.

3. Tämän pykälän viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa:

a) milloin toimihenkilön säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia;

b) milloin toimihenkilöä tarvitaan hätätyössä;

c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista;

d) milloin toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikana yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Korvaus viikoittaisesta vapaa-ajasta

1. Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikoittaisena vapaa-aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä tai jos siitä etukäteen sovitaan, maksamalla viikkolepokorvaus jäljempänä olevan 5. kohdan mukaan kokonaisuudessaan rahana.

2. Viikkolepopäiväksi katsotaan, ellei muuta ole sovittu, sunnuntai päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä ja työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen viikon viimeinen vapaapäivä muussa työssä.

3. Viikoittaisena vapaa-aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden, tilapäisen hoitovapaan, tapaturman tai työnantajan määräämän koulutuksen vuoksi.

4. Sillä viikolla, jona vastaava vapaa annetaan, on säännöllinen työaika työajan tasoittumisjärjestelmän mukainen viikkotyöaika vähennettynä annetun vapaan tuntimäärällä.

5. Jos toimihenkilö siihen suostuu, voidaan viikkolepokorvaus suorittaa kokonaisuudessaan rahana siten, että hänelle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta

- peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä
- tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaiyökerotukset, jos kyseessä samalla on yli- tai sunnuntai työ.

Korvaustavasta on sovittava samalla, kun sovitaan viikkolevon aikana tehtävästä työstä.

21 § Lisätyö

1. Lisätyön käsite

Lisätyöllä tarkoitetaan työaikalain mukaisesti työnantajan aloitteesta ja toimihenkilön suostumuksella tehtyä, työehtosopimuksen mukaisen työajan lisäksi tehtyä työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen työajan, mutta ei työaikalaissa säädettyä säännöllisen työajan enimmäismäärää (8 h/vrk ja 40 h/vk, tai jos työaika on keskimääräistetty, keskimäärin edellä mainittuja tuntimääriä).

2. Lisätyön muodot

Lisätyötä esiintyy seuraavissa muodoissa:

a) Päivittäisenä lisätyönä, tavallisesti vain 0,5 tuntia päivässä.

b) Vapaapäivänä

- tavallisesti enintään 2,5 tuntia, milloin lisätyötä ei lainkaan ole tehty viikon aikana tai
- aina 40 tuntiin saakka viikkoa kohti, milloin toimihenkilö on viikon aikana ollut poissa työstä.

3. Sovelletaessa keskimääräistä viikkotyöaika, lisätyötä on se säännöllisen sovittu viikkotyöajan lisäksi tehty työ, mikä koko jakson kuluessa keskimäärin alittaa 40 tuntia viikkoa kohti.

Milloin työajan tasaamisjärjestelmän pohjana oleva ajanjakso on niin pitkä, ettei se mahdu saman palkanmaksukauden puitteisiin, voidaan lisätyö laskea viikoittain käyttäen vertailuperusteena asianomaiselle viikolle työajan tasaamisjärjestelmässä vahvistettua säännöllistä viikkotyöaika.

4. Lisätyöstä maksettava palkka

Lisätyöstä maksetaan tuntiluvun mukaan korottamaton palkka, ellei lisätyön korvaamisesta vastaavalla vapaalla ole sovittu. Lisätyöstä maksettava perustuntipalkka lasketaan samalla tavalla kuin ylityökorvausta laskettaessa.

Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työajan tasaamisjärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävistä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

Paikallisesti voidaan sopia lisätyön vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

22 § Ylityö

1. Ylityöllä tarkoitetaan työaikalain mukaisesti työnantajan aloitteesta ja toimihenkilön suostumuksella säännöllisen enimmäistyöajan (8 h/vrk ja 40 h/vko, tai jos työaika on keskimääräistetty, keskimäärin em. tuntimäärien) lisäksi tehtyä työtä.

Jos toimihenkilö työskentelee työviikon aikana eri työaikamuodoissa, määräytyy viikkoylityö sen työaikamuodon työvuoroluettelon perusteella, missä hän asianomaisella viikolla on työskennellyt eniten.

2. Korvaus säännöllisen työajan ylittävilä työtunneilla

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävistä työstä

Mikäli tehtyjen työtuntien määrä työvuorokauden aikana ylittää 8 tuntia, tai keskimääräistä työaikajärjestelyä käytettäessä ko. työvuorokaudelle työajan tasoittumisjärjestelmässä vahvistetun työtuntimäärän, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivien aattona korvaus on suoraan 100 %.

Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävistä työstä

Mikäli tehtyjen työtuntien määrä vähennettynä saman työviikon aikana tehdyillä, edellisen kohdan mukaisilla vuorokautisilla ylityötunneilla työviikon aikana ylittää 40 tuntia, tai keskimääräistä työaikajärjestelyä käytettäessä kyseessä olevalle viikolle työajan tasoittumisjärjestelmässä vahvistetun työtuntimäärän, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä työstä kyseessä oleva korvaus on suoraan 100 %.

Välittömästi yöllä tehdyn säännöllisen työvuoron jälkeen tehtävästä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

Paikallisesti voidaan sopia ylityökorotuksen tai koko palkan ylityön ajalta vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

3. Mikäli toimihenkilöllä vuosiloman, sairauden, taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä tapahtuneen lomautuksen, työajan lyhentämissopimuksen tarkoitettujen työajanlyhennyksien, työaikapankkivapaan, työnantajan määräyksestä suoritettujen matkan, yhteistoimintasopimuksen 5.1 ja 5.2 kohdissa tarkoitettujen koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvaus siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

4. Jos toimihenkilö siirtyy kesken työviikon työaikamuodosta toiseen tai työvuorosta toiseen, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaika ylittää 40 tuntia viikossa.

5. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa, on perustuntipalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan päivä- ja kaksivuorotyössä luvulla 160 säännöllisen viikkotyöajan ollessa 40 tuntia ja luvulla 158 silloin, kun säännöllinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä jakaja on 155 ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 148.

Peruspalkkaa laskettaessa tulee henkilökohtaisen kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon mahdollisten luontoisetujen raha-arvon lisäksi palvelusvuosilisa silloin, kun se on sovittu maksettavaksi palkanmaksukausittain, provisiopalkka ja tuotantopalkkiot ja mahdollinen sijaisuuskorvaus, mutta ei sen sijaan vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa kiinteätä korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten yli-, sunnuntai- ja lisätyökorvauksia, enintään kaksi kertaa vuodessa maksettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

6. Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, on pidettävä kohtuullisena, että hänelle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.

7. Toimihenkilölle, joka on tehnyt arkipyhäviikolla työtä enemmän kuin kyseessä olevan arkipyhäviikon työaika edellyttää, korvataan ylittävät tunnit kuten viikkoylityöstä on sovittu, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.

8. Milloin aloittamis- ja lopettamistöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava korvaus. Tämän vuoksi on tarpeellista, että paikallisesti selvitetään ne tehtävät, joissa aloittamis- ja lopettamistyötä esiintyy. Samalla tulee selvittää myös se, miten kyseessä olevat työt kussakin tapauksessa korvataan.

Esimerkki säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen tuntien korvaamisesta

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
8	8	8	10	8	1,5	10

lasketaan viikon kaikki suoritettut työtunnit yhteen 53,5 tuntia

edellisestä vähennetään vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävät tunnit (To ja Su) 4,0 tuntia
49,5 tuntia

jäännöksestä vähennetään ao. työajan tasoittumisjärjestelmän säännöllinen työaika 40,0 tuntia
viikkoylityönä korvataan 9,5 tuntia

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan 50 %:lla korotettu palkka (torstai). Kuitenkin milloin viikoittaista ylityötä on jo korvattu 8 tuntia, maksetaan tehdystä vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Tässä siis sunnuntain kahdelta viimeiseltä tunnilta maksetaan palkka 100 %:lla korotettuna.

Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jälkeen 100 %:lla korotettu. Tässä siis lauantain tunnit ja sunnuntain 6,5 ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja sunnuntain 1,5 seuraavaa tuntia 100 %:lla korotettuna.

Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan muun palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka kaikilta 10 tunnilta.

Lisäksi on annettava viikoittainen vapaa-aika myöhemmin tai maksettava viikkolepokorvaus niiden määräysten mukaan, jotka on selostettu edellä 20 §:ssä.

Lisätyön korvaamisesta ks. sopimuksen 21 §. Arkipyhäviikkojen työajan osalta ks. 17 §. Aat-topäivinä tehdyn ylityön osalta ks. sopimuksen 22 §.

9. Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet

Päivystyksellä tarkoitetaan sitä, että toimihenkilö on sopimuksen mukaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella valmiudessa kutsun saatuaan suorittamaan työtehtäviään.

Työnantaja on velvollinen maksamaan toimihenkilölle päivystysvalmiudesta korvausta.

Päivystysvalmiudesta maksettava korvaus on:

1. 50 % säännöllisestä henkilökohtaisesta tuntipalkasta, jos toimihenkilö on velvollinen aloittamaan työt viimeistään tunnin kuluttua kutsusta.
2. 25% säännöllisestä henkilökohtaisesta tuntipalkasta, jos toimihenkilö on velvollinen aloittamaan työt 2 tunnin kuluttua kutsusta.
3. 10% säännöllisestä henkilökohtaisesta tuntipalkasta, jos toimihenkilö on velvollinen aloittamaan työt viimeistään 3 tunnin kuluttua kutsusta.

Korvaus maksetaan siltä ajalta, kun toimihenkilö on valmiudessa työtä tekemättä.

Jos valmiudessa oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan palkka työhön käytetyltä ajalta tämän sopimuksen muiden määräysten mukaisesti.

Valmiudessa olevan toimihenkilön työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä eikä työaikalain varallaoloa koskevia määräyksiä.

Valmiudesta on sovittava toimihenkilön kanssa niin selvästi, ettei jälkeenkä voi syntyä erimielisyyttä tarkoitettujen sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

Jos toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä.

Paikallisesti voidaan sopia toisin päivystysvalmiudesta sekä puhelinohjeista maksettavasta korvauksesta ja niiden määrätymisperusteista.

24 § Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoisessa työssä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

2. Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

a) kahden tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 16.00 mennessä päätyväällä säännöllisellä työajalla tai työajan jälkeen ennen kello 21.00 ja

b) kolmen tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana.

3. Milloin kutsu hälytysluontoiseen työhön on annettu ja työ tehdään kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana, maksetaan siihen käytetyltä ajalta 100 %:lla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

4. Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

5. Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

Soveltamisohje

Kun toimihenkilö kutsutaan hälytysluontoisesti työhön, aiheutuu tästä hänelle ylimääräistä haittaa, joka korvataan hälytysrahalla. Milloin toimihenkilö kutsutaan työhön sellaisena vuorokauden aikana, jona yleiset kulkuyhteydet puuttuvat tai niin kiireellisesti, että ei ole mahdollista käyttää yleistä kulkuneuvoa, maksetaan toimihenkilölle matkakulujen korvaus selvitystä vastaan.

Säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, jos hälytysluontoinen työ välittömästi liittyy seuraavan työvuorokauden työhön.

Palkka työstä

Hälytysrahan lisäksi saa toimihenkilö työstään normaalin palkan ja ylityökorvauksen, jos työ on ylityötä. Erikseen on sovittu kello 21 - 07 välisenä aikana annetun kutsun perusteella tehdyn työn korvaamisesta. Mainittuna aikavälinä suoritettua hälytysluontoisesta työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu peruspalkka, mihin sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

Sopimuksen tarkoittamissa varallaolotapauksissa ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

Hälytysluontoiseen työhön ei sovelleta työaikalain vuorokausilepoa koskevia säännöksiä.

MATKUSTAMINEN JA KOULUTUS

25 § Matkakorvaukset

1. Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

2. Matka katsotaan alkaneeksi, kun toimihenkilö lähtee matkalle työpaikalta tai milloin erikseen sovitaan kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista ja päättyneeksi silloin, kun toimihenkilö palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan

matkan alkamisesta matkan päättymiseen. Määräykset matka-ajan palkasta eivät vaikuta matkustamisvuorokausien laskemiseen.

3. Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4. Päivärahojen ja kilometrikorvausten määrien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen päätöksiä verovapaista matkakustannusten korvauksista ja niiden määrästä.

a) Kokopäiväraha matkavuorokaudelta, joka kokonaan tai yli 10 tunnin osalta on käytetty matkaan, työntekoon tai oleskeluun matkapaikkakunnalla, sekä

b) Osapäiväraha vajaavuorokaudelta, joka käsittää yli 6 mutta enintään 10 tuntia

c) Osapäiväraha kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden vähintään 2 tunnilla ja kokopäiväraha, kun ylitys on yli 6 tuntia.

Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset tosittien mukaisesti päivärahojen lisäksi kulloinkin voimassaolevan verohallinnon päätöksen mukaan

Milloin toimihenkilö ei esitä majoituslaskua maksetaan hänelle yöpymisrahaa kulloinkin voimassaolevan verohallinnon päätöksen mukaisesti.

5. Milloin toimihenkilöllä ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokataulun aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan toimihenkilölle verohallinnon voimassaolevan päätöksen mukainen ateriakorvaus. Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.

6. Työtehtävien edellyttämän ulkomaan matkan osalta päivärahojen ja hotellikorvausten osalta noudatetaan verohallituksen päätöstä. Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan majoituskustannukset tosittien mukaisesti päivärahojen lisäksi jäljempänä mainittuihin enimmäismääriin saakka.

Jos toimihenkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet edellä tässä pykälässä mainituista määristä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

Milloin ulkomaille suuntautuvaan matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 10 tunnilla, toimihenkilölle maksetaan tällaiselta vajaavuorokaudelta koko ulkomaan päiväraha ja milloin yli 2 tunnilla mutta enintään 10 tunnilla puolet ulkomaan päivärahasta.

Vajaavuorokaudelta maksettava päiväraha määräytyy sen ulkomaanpäivärahan mukaan, joka maksetaan viimeiseltä täydeltä matkavuorokaudelta.

Mikäli ulkomaille suuntautuvan työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, mutta kestää kuitenkin vähintään 10 tuntia, maksetaan toimihenkilölle kysymyksessä olevan maan mukaan määräytyvä kokonaispäiväraha.

Mikäli valuuttakursseissa tapahtuu olennaisia muutoksia, devalvaation, revalvaation tai muun valuuttajärjestelyn vuoksi, sovitaan liittojen kesken tästä mahdollisesti aiheutuvista muutoksista päivärahoihin ja hotellikorvauksiin.

7. Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, kysymyksessä on lyhyt työkomennus. Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään 2 kuukautta, kysymyksessä on pitkä työkomennus. Näissä tapauksissa voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

8. Työajan tasoittumisjärjestelmän edellyttämän tuntimäärän rajoissa luetaan matkustamisvuorokauden aikana tehty työ säännölliseen työaikaan. Mahdollisesta lisä- ja ylityöstä maksetaan tämän sopimuksen edellyttämät lisä- ja ylityökorvaukset. Mikäli työajan tasoittumisjärjestelmän edellyttämää työtuntimäärää ei ole voitu tehdä saman vuorokauden kuluessa, ei toimihenkilön kuukausipalkkaa kuitenkaan tämän vuoksi vähennetä.

9. Milloin toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Tämä etuus voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Milloin työnantaja kustantaa toimihenkilölle makuupaikan, ei kello 21 - 07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoilyön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

10. Milloin toimihenkilön normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

Edellä mainittujen päivärahojen ja ruokarahan maksamisen asemesta voidaan tässä momentissa tarkoitetun toimihenkilön kanssa sopia kiinteästä kuukausipalkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

11. Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan tästä verohallinnon voimassaolevan päätöksen mukainen korvaus.

Jos toimihenkilö työnantajan määräyksestä joutuu työmatkalla kuljettamaan muita henkilöitä, tai työtehtäviensä vuoksi kuljettamaan autossaan työvälineitä, mittalaitteita tai valmiita laitteita, joiden matka- tai kuljetuskustannukset olisi työnantajan korvattava, korotetaan kilometrikorvausta 2 sentillä henkilölle tai vastaavaa tavaramäärää kohden.

Korvausta korotetaan verohallinnon voimassaolevan päätöksen mukaisella korvauksella silloin, kun työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista.

12. Työpaikkaa varten voidaan paikallisesti sopimalla vahvistaa matkustussääntö. Matkustussäännöllä voidaan poiketa tämän pykälän määräyksistä edellyttäen, että matkustamisen korvaaminen kokonaisuutena ottaen vastaa tämän pykälän mukaista tasoa.

Soveltamisohje

Eräissä tapauksissa saattaa syntyä vaikeuksia sovelletaanko puolipäivärahasääntöä vai ruokarahasääntöä.

Eräitä esimerkkejä:

1. Toimihenkilö käy Jyväskylän toisella laidalla sijaitsevasta työpaikastaan linja-autolla kaupungin keskustassa työasioissa. Paluumatkalla hän toimittaa vielä erään asian kaupungin virastossa. Lähtö tapahtuu kello 09 ja toimihenkilö on takaisin työssä kello 13 - korvauksena maksetaan ateriakorvaus (yksi ruokailu).

2. Toimihenkilö lähtee Espooseen Helsingistä kello 11 ja palaa takaisin työhön kello 16 - korvauksena maksetaan osapäiväraha puolitettuna (yksi ruokailu).

3. Toimihenkilö lähtee Espooseen Helsingistä kello 11 ja palaa työhön/kotiin kello 18.30 - korvauksena maksetaan kokopäiväraha puolitettuna (kaksi ruokailua).

4. Toimihenkilö lähtee lentoteitse Tampereelta Turkuun kello 08 ja palaa kello 15 korvauksena maksetaan osapäiväraha.

5. Varkaus-Kuopio-Varkaus kello 07 - 19, korvauksena maksetaan kokopäiväraha.

Yöpymisrahaa ei makseta tapauksissa, joissa vapaa majoitus on järjestetty työnantajan toimesta.

26 § Koulustilaisuudet

Milloin toimihenkilö osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen 25 § määräysten mukaisesti.

Edellisen kohdan mukaiset korvaukset maksetaan myös yhteistoimintasopimuksen 5.2 kohdan mukaisen yhteiseen koulustilaisuuteen osallistuvalla toimihenkilölle, mikäli tilaisuuden tarkoituksena on paikallisesti todettu olevan toimihenkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.

Jos koulustilaisuus järjestetään sellaiseen aikaan, että esim. yövuorossa oleva toimihenkilö joutuu tulemaan vapaa-aikanaan ao. tilaisuuteen on hänelle tältä ajalta maksettava peruspalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava vapaa-aika. Mikäli kurssille osallistuminen tapahtuu toimihenkilön säännöllisenä työaikana, ei hänen palkkaansa sen vuoksi vähennetä. Tämän pykälän tarkoittamilta koulustilaisuuksiin liittyviltä matkoilta ei makseta matka-ajan palkkaa.

Milloin edellä tarkoitettuun koulutukseen osallistuminen tapahtuu toimihenkilön vapaapäivänä sopijapuolet toteavat, että koulutukseen osallistumisen korvauserusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Koulustilaisuuksia järjestettäessä on huolehdittava siitä, että ao. toimihenkilöille tulee riittävästi pitkä päivittäinen lepoaika.

VUOSILOMA

27 § Vuosiloma

1. Vuosiloma annetaan lain mukaan. Vuosiloman pituutta määrittäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan myös työsuhteen kesto aika saman työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta sekä myös se aika, minkä tässä tarkoitettu henkilö on opiskelunsa kestäessä sanotun työnantajan työssä, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä.

Paikallisesti voidaan sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työehtosopimuksen mukaiset työajan tasaamisvapaat, liukumavapaat, työaikapankkivapaat sekä työehtosopimuksen 30§:n mukainen lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuva palkallinen poissaolo luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa. Mikäli työaika on järjestetty 12-tuntiseksi vuoroiksi ja toimihenkilö työskentelee työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti, hänen vuosilomakertymänsä eivät vaikuta ne poissaolot, jotka johtuvat työajan järjestämisestä.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin.

2. 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.

Vuosilomapalkkana tai vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan:

a) Lomapalkka määritellä siten, että kuukausipalkka ositetaan toisaalta työssäoloajalta maksettuun ja toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa. Jotta näin tapahtuisi, suositellaan, että vuosilomapalkka laskettaisiin osajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

Työsuhteen päättyessä pitämättömästä vuosilomasta maksettavan lomakorvauksen päiväpalkka muodostetaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla se korvattavien lomapäivien lukumäärällä.

b) Toimihenkilölle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka joko vuosilomalain 11 §:ssä säädettyllä taikka muulla paikallisesti sovitulla tavalla. Edellä tarkoitettua keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

c) Milloin toimihenkilölle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana. Luontoisetujen käsittelyssä noudatetaan vuosilomalain 9 § 2 momentin säännöksiä.

3. Lomarahana

Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 % tässä sopimuksessa tarkoitettua vuosilomapalkasta (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei toimihenkilö olisi estynyt palaamaan työhön.

Lomarahana maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomarahana edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.

Toimihenkilölle, joka suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomarahana edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Lomarahana voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahana korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitettua lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahana paikallisesti sovitun maksuajankohtaa, maksetaan lomarahana työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomarahana oikeutettu.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahana vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahana.

POISSAOLOT

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

1. Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % toimihenkilön henkilökohtaisesta kuukausipalkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän mittaisen ajanjakson sisällä. Jos toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkka on maksettava.

2. Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.

3. Työnantajan sitä vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimen työntekijän tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täytynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8. luvun 7 § 2 momentin mukaisesti yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutuslaitoksen tekemän ratkaisun perusteella.

4. Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

5. Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvän kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaeseen rinnastettava palkallinen loma. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa. Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

6. Työnantajan tulee tarjota perhevapaan jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle hänen ennen perhevapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä.

Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita saman tasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä.

Työnantajan tulee huolehtia perhevapaalta palaavan toimihenkilön perehdyttämisestä tämän työssä tapahtuneisiin muutoksiin.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

7. Korvaava työ

Toimihenkilö ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli toimihenkilön terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen toimihenkilö ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntija selvittävät onko toimihenkilölle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihenkilön normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan toimihenkilölle voidaan järjestää koulutusta.

29 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa säännöllisen työajan ansion, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Mikäli tarkastus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan toimihenkilölle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 11. luvun 7 §:n mukaisen sairauspäivärahan vähimmäismäärää.

Muut lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärintarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus sekä raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset. Samoin niihin rinnastetaan syöpäsairauden ja äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalain lääkärintarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Toimihenkilön on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Toimihenkilön on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Mikäli toimihenkilö saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansiomenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

Laskenta

Edellä tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentasaäntöjen mukaan. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tällä sopimusmääräysmuutoksella ei ole tarkoitettu muuttaa tämän pykälän vallitsevaa soveltamiskäytäntöä.

30 § Lyhyt tilapäinen loma

1. Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapaukset tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, perheen lapsia, omia vanhempia, veljiä, sisaria ja isovanhempia sekä puolison vanhempia.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Lapsen sairauden johdosta annettava lyhyt tilapäinen loma

Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen johdosta annettavaa tilapäistä lomaa ei työehtosopimuksen, lyhyttä tilapäistä lomaa koskevan määräyksen mukaisesti vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella ao. määräyksessä tarkoitetaan puolisoa, perheen lapsia, omia vanhempia, veljiä, sisaria ja isovanhempia sekä puolison vanhempia. Toimihenkilöllä on siis oikeus palkallisesti jäädä hoitamaan myös omia tai hänen puolisonsa lapsia.

Työsopimuslaki sisältää määräyksen ns. tilapäisestä hoitovapaasta ja sen mukaan vanhemmalla on alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, oikeus olla pois työstä enintään neljä työpäivää. Edellä mainitussa työehtosopimusmääräyksessä ei kestoajaksi sitä vastoin ole rajoitettu, vaan poissaolon pituus on sopimuksen mukaan määritettävä suhteessa esillä olevaan tilanteeseen. Hoitoon käytettävä aika voi siis vaihdella, mutta useimmiten se kestää 1-4 päivää. Poikkeustapauksissa tämä aika voi ylittyä. Sopimuksessa ei myöskään ole asetettu ikärajaa sille, minkä ikäistä lasta saa jäädä hoitamaan, joten hoidon vaatiessa (esim. lapsella kova kuume), toimihenkilö voi jäädä hoitamaan myös yli 10-vuotiasta lasta.

Jotta lasta voi jäädä hoitamaan, kyseessä tulee aina olla äkillinen sairaustapaus. Jos toimihenkilöllä on etukäteen tieto esim. lääkinnällisestä tai kuntoutustoimenpiteestä tai terveystarkastuksesta, ei hänellä työehtosopimuksen mukaan ole oikeutta jäädä hoitamaan lasta palkallisesti. Luonnollisestikin näissä tilanteissa toimihenkilöllä on oikeus työehtosopimuslain mukaiseen (palkattomaan) tilapäiseen vapaaseen.

Oikeus lyhyeen tilapäiseen lomaan säilyy, vaikka lapsen sairaus uusiutuisi. Lapsen sairauden kohdalla ei ole sovittu sääntöä, jonka mukaan sairauksien välissä toimihenkilön täytyy olla töissä 30 päivää, jotta oikeus uuteen palkalliseen jaksoon syntyisi.

2. Toimihenkilöllä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun kyseinen päivä sattuu hänen työvuoroluetteloon tai työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.

3. Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti. Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että toimihenkilö yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun toimihenkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaava ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

4. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-ajaan.

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

6. Allekirjoittajaliittojen ja STTK:n edustajistoihin, hallituksiin ja neuvottelukuntiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Luottamusmies, osaston luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voi osallistua Ammattiliitto Pro:n järjestämille luottamusmiesten neuvottelupäiville eikä toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetä näiden päivien osalta. Varsinaisen luottamusmiehen ollessa estynyt osallistumaan neuvottelupäiville voi hänen tilalleen osallistua varamies.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

31 § Suojavaatetus

Mikäli asiantuntijalausuntojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita olennaisesti parantava vaikutus, hankkii työnantaja tällaisen suojavaatteen tai -varusteen työpaikalle toimihenkilön käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain mukaan ei olisi välttämätöntä. Tällä ei tarkoiteta tavanomaista työvaatetusta. Töissä, joissa työvaatteiden kuluminen on olennaisesti suurempi, noudatetaan em. määräyksiä.

32 § Kokoontumisoikeus

Tähän sopimukseen sidotun toimihenkilöliiton rekisteröidyllä yhdistyksellä tai vastaavalla, jolla on jäseniä ao. työpaikalla, on kullakin työpaikalla mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työnantajan palveluksessa oleville toimihenkilöille seuraavin edellytyksin:

a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikalla on työnantajan kanssa sovittava mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.

c) Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa läsnä.

d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

SOPIMUKSEN SITOVUUS JA VOIMASSAOLO

33 § Sopimuksen sitovuus

1. Tämä sopimus sitoo:

a) allekirjoittaneita järjestöjä,

b) niitä työnantajia, toimihenkilöitä ja näiden yhdistyksiä jotka kuuluvat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat kuuluneet edellä tarkoitettuihin järjestöihin.

2. Sen jälkeen, kun sopimus on tullut liittoja sitovaksi, ovat kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat mainittuihin sopimuksiin kokonaisuudessaan tai johonkin yksityiseen määräykseen, kielletyt. Liitto ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät myöskään niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy sellaisiin taistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko sopimusten määräyksiä.

34 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.12.2016 lukien 30.11.2017 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Jos sopimus irtisanotaan, tulee neuvottelu uudesta sopimuksesta aloittaa viimeistään kuukauden kuluttua irtisanomisesta ja tällöin antaa vastapuolelle muutosesitys.

Helsingissä 20.6.2016

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

AMMATTILIITTO PRO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANALAN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KILPAILUKYKY-SOPIMUKSEN MUKAISESTI 1.12.2016 - 30.11.2017

Aika 20.6.2016

Paikka Kemianteollisuus KT ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Jyrki Hollmén
Jaana Neuvonen
Juha Teerimäki

Ammattiliitto Pro ry
Markku Palokangas
Taru Reinikainen

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Keskusjärjestöt pääsivät 29.2.2016 neuvottelutulokseen sopimuksesta, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja. Sopimus tukee samalla julkisen talouden sopeuttamista.

Osapuolina olevat liitot ovat 24.5.2016 saavuttaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen edellä mainitun kilpailukyky sopimuksen mukaisen neuvottelutuloksen kemianalan toimihenkilöiden työehtosopimusten tekstimuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2 Sopimuskausi

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.12.2016 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2014–30.11.2016 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 1.12.2016–30.11.2017.

3 Sovittavat asiat

Työmarkkinaosapuolet sopivat kilpailukyky sopimuksen mukaisesti:

- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen
- paikallisen sopimisen edistämisestä
- selviytymislausekkeesta työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla, kun työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen
- luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittämisestä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä vastaavasti
- paikallisen sopimuksen voimaantulosta ilman liittotason hyväksyntää
- mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

Seuraavana on tiivistelmä sovitusta muutoksista. Muutokset kirjataan työehtosopimukseen näitä käsitteleviin kohtiin.

Vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen

Sovittu työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen paikallisesti sovittavalla tavalla, ellei sopimukseen päästä 31.10.2016, käytetään työehtosopimuksen 9 § sovittua mallia.

Paikallisen sopimisen edistäminen

Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet paikallisen sopimisen edistämisestä tällä sopimuksella seuraavasti:

- työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella (8 §)
- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen (9 §)
- työaikapankista ja sinne siirrettävistä eristä (9 §)
- liukuman pituus ja maksimimäärä (12 §)
- vapaapäivän sijoittelusta (16 §)
- vuorokautisesta lepoajasta (20 §)
- paikallisesti voidaan sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa (27 §)
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaajaksoihin (27 §)
- liittojen yhteisestä koulutuksesta sopimuskauden aikana (allekirjoituspöytäkirja)
- selviytymislausekkeesta toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi (liite)
- luottamusmiesten toimintaedellytysten edistämisestä asioiden ratkaisemiseksi paikallisesti (liite)

Selviytymislauseke

Paikalliset osapuolet voivat tehdä toimenpiteitä ennaltaehkäistäkseen taloudellisen kriisin. Mikäli kuitenkin työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voivat paikalliset osapuolet tehdä paikallisen sopimuksen määräajaksi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla.

Luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittäminen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi

- luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia on lisätty paikallisen sopimisen edistämiseksi, yritysten toimintaedellytysten ja työpaikan kehittämiseksi
- tietojen antaminen paikallista sopimista edistäväksi
- luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle oikeus osallistua Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhteiseen koulutukseen ilman ansionmenetystä kuten ay-koulutukseen

Paikallisen sopimuksen voimaantulo ilman liittotason hyväksyntää

Työehtosopimuksista on poistettu kaikki mahdolliset työmarkkinaosapuolen hyväksyntää edellyttävät kirjaukset. Paikalliset sopimukset voidaan tehdä ilman liittojen hyväksyntää.

Mahdollisuus ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

Työehtosopimukseen on lisätty mahdollisuudesta sopia paikallisesti työaikapankista, luettelo sovittavista asioista ja miten työaikapankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan.

1 Tekstimuutokset 1.12.2016 alkaen**5 § Paikallinen sopiminen**

Pöytäkirjamerkintä 1:

Tämän pöytäkirjan liitteenä on luettelo, johon on lueteltu työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli yritykseen on valittu luottamusmies ja kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia niitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan (edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä).

6 § Palkka

Sirretään kohdasta Palkkausjärjestelmä momentiksi 2.

Toimihenkilön palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti hänen hoitamisensa tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen pätevyuden ja nykyisen työsuhteen yhtäjaksoisen kestoajan perusteella.

Paikallisesti on mahdollista sopia myös muun palkkausjärjestelmän käytöstä. Näin voidaan sopia erityisesti tilanteissa, joissa jotakin muuta järjestelmää sovelletaan yrityksen muuhun tai muihin henkilöstöryhmiin. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi.

8 § Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä**Työnopastuslisä**

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyyn suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyiltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkaussessaan. Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

9 § Yleiset työaikamääräykset

Säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu, että se on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa tai ellei toimihenkilön kanssa ole sovittu muusta säännöllisestä työajasta.

Työajan tasoittuminen

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että laaditaan työajan tasaamisjärjestelmä ajanjaksoksi, jona aikana työaika tasoittuu 40 tuntiin viikossa. Jatkuvassa yksi- ja kaksivuorotyössä tasoittumisjakso on 52 viikkoa.

Muussa päivä- ja kaksivuorotyössä tasoittumisjakso on 26 viikkoa. Paikallisesti voidaan sopia 52 viikon tasoittumisjaksosta. Ammattiliitto Pro:n edustajan esityksestä paikallinen sopimus voidaan alistaa liittojen vahvistettavaksi.

Osa-aikatyö

Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaassa on käsitelty osa-aikatyötä ja työajan vaikutusta ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloeseen.

Kilpailukykyopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Vuositaita työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuositaita ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja joita voidaan myös yhdistellä:

- Muutetaan arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Näiltä päiviltä ei makseta 18 § mukaista sunnuntaityökorotusta eikä 19 § mukaista suurjuhlahäpäkorvausta.
- Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä 12 § mukaisia työajantasaamispäiviä.
- Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi.
- Lisäämällä jatkuviissa työaikamuodoissa työvuoroja 24 tunnilla vuodessa.
- Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.
- Mikäli työnantajalla on tarvetta teettää lisä- tai ylityötä, maksetaan vain työaikaan liittyvät mahdolliset lisät ja korotusosat.

Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, näiltä päiviltä ei makseta 18 § mukaista sunnuntaityökorotusta eikä 19 § mukaista suurjuhlahäpäkorvausta. Jos tällaisen viikon lauantai on toimihenkilön vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkoylytyöstä.

Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan 24 tunnin työajan lisäys seuraavasti. Työnantaja voi osoittaa työajan lisäyksenä vähintään työehtosopimuksen 11§ mukaista ilmoitusaikaa noudattaen keskimäärin enintään 4 tuntia viikossa kahden viikon tarkasteluajanjaksona. Työajan lisäys voidaan osoittaa työaikamuodon mukaisille työpäiville. Työajan lisäys sisältyy kuukausipalkkaan.

Esimerkki 1

PÄIVÄTYÖ MA-PE

VIKKO	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
VIKKO 1	2	2				-	-
VIKKO 2	2		1	1		-	-

Lauantai ja sunnuntai henkilön työaikamuodon mukaisia vapaapäiviä, joten pidennystä ei voida sijoittaa ao. päiville.

Esimerkki 2

KESKEYTYVÄ 3-VUOROTYÖ

VIIKKO 1	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
				8			-
VIIKKO 2	MA	TI	KE	TO	PE	LA	SU
							-

Sunnuntai on henkilön työaikamuodon mukainen vapaapäivä, joten pidennystä ei voida sijoittaa ao. päivälle.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka toimihenkilö on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

Tuntipalkkainen toimihenkilö (6 §)

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja toimihenkilö sopivat tarkasteluajankohdista. Mikäli toimihenkilön työaikaa ei ole etukäteen määritelty ja palkka on sovittu maksettavaksi 6 § pöytäkirjamerkintä 1 mukaisesti laskettuna tuntipalkkana, voidaan työajan pidennyksen ajalle kohdentaa tehtyä työtä vastaavasti muita palkkaeria, esimerkiksi 27 § 3 mukaista lomarahaa.

Työaikapankki

Työaikapankki 9 § viimeiseksi kohdaksi omalla alaotsikolla, jolloin se löytyy myös sisällysluettelosta.

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin toimihenkilölle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Työaikapankin tehtävänä on vastata työ määrän vaihteluihin, tukea tätä kautta yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vastata yksilöllisiin tarpeisiin eri elämäntilanteissa.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelvat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukykyyn, työturvallisuuden ja työnteekijöiden yksilöllisten työaikatartpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia

- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovittua lomarahaa

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikakohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Toimihenkilölle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä toimihenkilö ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on toimihenkilöllä oikeus sijoittaa kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta tai työn järjestelyllisistä syystä yhden kerran kalenterivuodessa.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys alkaa ennen työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa pyytää siirtämään kolmea päivää tai sitä pidempää pankkivapaata myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

Palkanmaksu järjestelmissä

Toimihenkilön palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmän toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenveto pankkiin kertyneistä ja käytetyistä vapaista.

12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä

3. Erilaisten työaikajärjestelyjen käyttöönottoa suunniteltaessa on tarkoituksenmukaista selvittää myös mahdollisuudet liukuvan työajan käyttöön ottamiseen. Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia.

B Työajan tasaaminen/keskimääräinen työaika

Työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää myös keskimääräiseksi. Pitkän aikavälin keskiarvo on 36,3 tuntia viikossa. ~~siten, että se vuonna 2014 on keskimäärin 36,2 tuntia, vuonna 2015 keskimäärin 36,4 tuntia, vuonna 2016 keskimäärin 36,5 tuntia ja vuonna 2017 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa.~~ Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteestä olevasta taulukosta. Mainittu keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että työajan tasaaminen (100 tuntia) on otettu huomioon sitä laskettaessa. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan näihin määriin kalenterivuoden aikana. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

13 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia viikossa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräinen viikkotyöaika voi vuosittain vaihdella ja on näin ollen ~~vuonna 2014 35,7 tuntia, vuonna 2015 35,9 tuntia viikossa, vuonna 2016 36,0 tuntia viikossa ja vuonna 2017 35,7 tuntia viikossa.~~ Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville tämän työehtosopimuksen liitteestä olevasta taulukosta.

16 § Vapaapäivät

1. Viikkoa kohti annettava toinen vapaapäivä on paikallisesti sovittavissa. Ellei muuta sovita, toinen vapaapäivä voi olla:

- kiinteä viikonpäivä, joka on lauantai, tai ellei se ole mahdollista, maanantai, tai
- vaihtuva viikonpäivä, jos työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa.

2. Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaika, vapaapäivät ajoitetaan siten, että jaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu säännölliseen viikkotyöaikaan.

Ellei vapaapäiviä voida ennakoida, tasoittumisvapaan antamisesta on ilmoitettava vähintään viikko etukäteen.

17 § Arkipyhäviikot

1. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantaan säännöllinen työaika sama kuin muina arkipäivinä.

2. Vapaapäiviä ovat kuitenkin:

- a) uudenvuodenpäivän viikon lauantai,
- b) loppiaisviikon lauantai,
- c) pääsiäislauantai,
- d) pääsiäisen jälkeinen lauantai,
- e) vapunpäivän viikon lauantai,

- f) helatorstai viikon lauantai,
- g) juhannusaatto,
- h) itsenäisyyspäivä viikon lauantai,
- i) jouluaatto ja
- j) joulun jälkeinen lauantai

Mikäli tuotannolliset syyt edellyttävät työskentelyä mainittuina vapaapäivinä, vapaapäivän menettäminen korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten viikkoyli työ, ellei samalta ajalta jo suoriteta seisokkiajan korvausta. Korvaamistapaa koskevat kysymykset tulisi selvittää etukäteen.

Mikäli paikallisesti on sovittu arkipyhäpäivän muuttamisesta normaaliksi työpäiväksi ilman suurjuhlapyhäkorvausta 9 § mukaisesti, näiden viikkojen lauantait muuttuvat 16 §:n mukaiseksi vapaapäiväksi.

3. Pääsiäislauantaina, juhannusaaton ja jouluaattona työskenteleville toimihenkilöille maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Tätä määräystä ei sovelleta keskeytymättömässä vuorotyössä, säännöllisessä ilta- tai yötyössä.

19 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuoden-, loppiais-, pitkäperjantain-, I ja II pääsiäis-, vappu-, helatorstai-, helluntai-, juhannus-, pyhäin-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivänä maksetaan kello 06.00 lähtien 24 tunnin aikana kaikille ko. päivänä työssä oleville 200 %:lla korotettu palkka. Siihen sisältyy mahdollinen sunnuntaityökorotus. Mikäli se esimerkiksi noudatetun sovitun työvuororytmi-tyksen, työvuorokauden vaihtumisajankohdan tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan edellä mainittujen suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohdasta paikallisesti sopia toisinkin.

Pöytäkirjamerkintä: Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopia siirtää.

Mainittujen päivien aattona maksetaan vuorotyössä tai säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville suurjuhlapyhän aaton korvausta ilta- ja yövuoron ajalta 100 % ja aamuvuoron ajalta 20 %:lla korotettu palkka. Korvaus ei sisällä mahdollisia yli- ja sunnuntaityökorotuksia. Aattokorvaus tulee maksaa peräkkäisten suurjuhlapyhien kyseessä ollen vain yhdeltä juhlapyhän aattopäivältä.

Päivätyössä työskentelevälle toimihenkilölle maksetaan em. aattopäivinä korotus, jonka suuruus on 20 %:lla korotettu palkka työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiselta säännölliseltä työajalta. Ylityöajalta korvausta ei makseta. Korvaus ei sisällä mahdollista sunnuntaityökorotusta.

20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus

Vuorokausilepo

Toimihenkilölle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään 9 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 29 § 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja toimihenkilölle on tällöin annettava lainkohdassa

tarkoitettua korvaavat lepoajan mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä vähintään 7 tuntiin.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

22 § Ylityö

3. Mikäli toimihenkilöllä vuosiloman, sairauden, taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä tapahtuneen lomautuksen, työajan lyhentämissopimuksen tarkoittamisen työajanlyhennysvapaiden, työaikapankkivapaan, työnantajan määräyksestä suoritettua matkaa, yhteistoimintasopimuksen 5.1 ja 5.2 kohdissa tarkoitetun koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvaus siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

27 § Vuosiloma

1. Vuosiloma annetaan lain mukaan. Vuosiloman pituutta määrättäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan myös työsuhteen kestoaika saman työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta sekä myös se aika, minkä tässä tarkoitettu henkilö on opiskelunsa kestäessä sanottuun työnantajan työssä, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä. Paikallisesti voidaan sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työehtosopimuksen mukaiset työajan tasaamisvapaat, liukumavapaat, työaikapankkivapaat sekä työehtosopimuksen 30§:n mukainen lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuva palkallinen poissaolo luetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosiloman pituutta laskettaessa. Mikäli työaika on järjestetty 12-tuntisiksi vuoroiksi ja toimihenkilö työskentelee työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti, hänen vuosilomakertymänsä eivät vaikuta ne poissaolot, jotka johtuvat työajan järjestämisestä.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma tai sen osa voi sijoittua työajan tasoittumisjärjestelmiin sisältyviin vapaaajaksiin.

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

5. Toimihenkilölle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta toimihenkilölle maksetaan säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Suoraan hoitovapaalta äitiysvapaalle siirtyvälle toimihenkilölle ei makseta äitiysvapaan palkkaa.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen loma. Isyysvapaan ajalta ei makseta palkkaa. Osapuolet suosittelevat kokonaisuunnitelman tekemistä vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

Liite Isyysvapaan palkanmaksu

Yhdistetään yhdeksi liitteeksi 3.5.2013 tehty Isyysvapaan palkanmaksu ja 13.5.2014 tehty Isyysvapaa ja 12 h työvuo-rot

Lisätään uusi liite

Työpaikkaohjaajan rooli, koulutus ja ajankäyttö

Yhteistoimintasopimus

3 LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus 1.12.2016 lukien:

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus €/kk
5 - 9	79
10 - 24	120
25 - 50	162
51 - 100	223
101 - 200	271
201 - 400	313
401 - 600	350
600-	411

Toimihenkilömäärää laskettaessa otetaan huomioon kaikki työpaikan toimihenkilöasemassa olevat henkilöt, myös Prohon kuulumattomat.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus 1.12.2016 lukien:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus €/kk
5 - 24	67
25 - 100	86
101 - 250	111
251 - 400	137
yli 400	161

Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa myös ylempiä toimihenkilöitä, otetaan nämä mukaan edustettavien toimihenkilöiden määrää laskettaessa.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus maksetaan myös loma-ajalta vuosilomapalkan yhteydessä. Sitä vastoin, jos on sovittu ja työnantajalle ilmoitettu ajanjakso, jolloin varahenkilö hoitaa tehtäviä maksetaan varahenkilölle korvaus. Tällaisia ajanjaksoja ovat esimerkiksi vuosilomat tai muut pidempiaikaiset sijaisuudet.

3.2 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema

Pöytäkirjamerkintä 1

Luottamusmiehen asema liikkeen luovutuksessa määräytyy hänen varsinaisen työtehtävänsä mukaan.

Muutetaan nykyinen pöytäkirjamerkintä 1 -> pöytäkirjamerkintä 2

5 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Jatkuvalla neuvottelulla laaditaan vuosittain erillinen suunnitelma, jossa suunnitellaan ennalta tavoitteet ja aikataulu.

Jatkuvan neuvottelun teemat sopimuskaudella 2017

- Yhteistoiminnan ja neuvottelujärjestelmien kehittäminen
- Nuorten työllisyyden helpottaminen
- Tuottavuuden kehittäminen
- Työaikajärjestelyt, työ- ja perhe-elämän, sekä asiakastarpeiden yhteensovittaminen
- Sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy
- Ulkopuolisen työvoiman, sekä vuokratyövoiman käytön ongelmat
- Työssä jaksaminen
- Ikäohjelmien käyttö ja yksilölliset työurasuunnitelmat
- Erimielisyyksien ennaltaehkäisy työpaikoilla – yhteiset tulkinnot
- Osa-aikaisen tuntipalkan muodostaminen

6 Matkakustannusten korvaaminen

Päivärahojen ja kilometrikorvausten määrien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen päätöksiä verovapaista matkakustannusten korvauksista ja niiden määristä.

7 Työryhmät

Työaikapankkien ja etätönn käyttö

Sopijaosapuolet selvittävät työaikapankkien ja etätönn käyttöä yrityksissä sopimuskauden aikana.

Liittojen yhteinen koulutus

Sopimuskauden aikana liitot valmistelevat ja suunnittelevat liittojen (KT-TEAM-Pro-YTN) yhteisen koulutussuunnitelman vuosille 2016–2017 sekä valmistelevat koulutusmateriaalit. Kootaan koulutusmateriaaliin luottamusmiehille annettavat tiedot.

Kemianalan toimihenkilösopimuksen soveltamisala

Sopimuskauden aikana sopijaosapuolet päivittävät vuonna 2011 tehdyn raportin.

8 Luottamusmiesten toimintaedellytysten parantaminen

Sopijaosapuolet ovat tehneet yhteisen ohjeistuksen, koskien luottamusmiesten toimintaedellytysten parantamista paikallisen sopimisen edistämiseksi työpaikalla. Ohje on työehtosopimuksen liitteenä.

Työehtosopimuksen liitteeksi kootaan luottamusmiehelle työehtosopimuksen mukaan annettavat tiedot.

Luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle on lisätty oikeus osallistua Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhteiseen koulutukseen ilman ansionmenetystä kuten ay-koulutukseen.

9 Paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on lisätty sopimuskierröksellä. Työehtosopimuksen kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia toisin, on lisätty työehtosopimuksen liitteeseen.

Liitot edistävät paikallista sopimista järjestämällä yhteistä koulutusta sopimuskauden aikana.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia on korotettu. Luottamusmiehen kanssa käsitellään toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin voidaan paikallisesti ottaa käyttöön pöytäkirjan liitteessä esiteltyjä keinoja.

10 Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyväälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen ja eläkeiän nousu korostavat työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Liitot asettivat vuonna 2010 Hyvää huomenta - Hyvää huomista -hankkeen, jonka tavoitteena on edistää työhyvinvointia, kehittää osaamista, pidentää työuria, vähentää sairastavuutta ja lisätä tuottavuutta. Hankkeen tarkoituksena on etsiä uusia näkökulmia, ideoita sekä konkreettisia keinoja ja työvälineitä työhyvinvointiin yhdessä työmarkkinaosapuolten ja yritysten kanssa.

Sopijapuolten yhteinen Hyvää huomista – hanketta jatketaan sopimuskaudella hyödyntäen hankkeesta saatuja kokemuksia. Sopimuskaudella keskitytään erityisesti yritysosaisten työhyvinvointia ja tuottavuutta kehittävien hankkeiden tukemiseen. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden toteuttamisessa eri tavoin.

Työhyvinvointi on työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa yhteen sovittavaa johtamista ja työyhteisötaitojen hallintaa. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työviireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä tes-osapuolet suosittavat työhyvinvointikortin suorittamista kaikissa työyhteisöissä.

11 Tulos -ja voittopalkkiot

Tulos -ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- ja voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitystavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään toimihenkilöille ennen niiden käyttöönottoa.

12 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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

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

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma sisältää:

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

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

Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä (yhdenvertaisuussuunnitelma) 1.1.2017 alkaen. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta. Osapuolet pyrkivät edesauttamaan yhdenvertaisuussuunnitelmien käyttöön ottamista lain mukaisesti viimeistään 1.1.2017.

13 Työllistymisen edistäminen

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, on toimihenkilöllä sen työllistymisvapaaajärjestelyn lisäksi, josta säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002), oikeus saada työllistymisvapaa enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

Työnantaja ja luottamusmies pyrkivät irtisanomistilanteissa selvittämään yhteistyössä eri tahojen kanssa erilaisia tukipalveluita irtisanomisuhan alla oleville. Tukipalveluiden tavoitteena on auttaa parantamaan toimihenkilön työllistymistä.

14 Työn vaarojen ja haittojen arviointi

Työn vaarojen ja haittojen arvioinnista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Työnantajan on lain mukaan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Liitot toteavat, että työturvallisuuslakiin on vuonna 2013 lisätty työajat nimenomaisesti yhtenä seikkana, josta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työnantajan on selvitettävä ja arvioitava.

Vaarojen ja haittojen poistamisessa hyödynnetään tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta.

15 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

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

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

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

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

16 Rinnakkaisopimukset

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

17 Viittausmääräykset

Yksinomaan työaikalain pykäliin viittaavat määräykset eivät ole työehtosopimuksen osia.

18 Muuta**Palkkausjärjestelmän matriisin tekstien uudistaminen**

Liittojen asettama työryhmä on uudistanut palkkausjärjestelmän matriisin tekstit. Tehdyt muutokset teksteihin muutetaan palkkausjärjestelmäoppaaseen 1.1.2017 alkaen.

Yrityksissä voidaan käyttää uudistettua matriisia paikallisen sopimuksen mukaisesti. Viimeistään 1.1.2017 alkaen uusien tai muuttuneiden toimenkuvausten luokitukset tehdään uuden matriisin mukaisesti. Muutoksilla ei ole tarkoitettu muuttaa vaativuusluokkien sisältöä taikka vallitsevaa soveltamiskäytäntöä. Kenenkään palkka ei voi laskea eikä työnvaativuusluokka voi muuttua tekstien uudistamisen seurauksena.

Uudistetun palkkausjärjestelmä-matriisin tekstit ovat tämän pöytäkirjan liitteenä.

19 Sopimuksen voimassaolo**19.1 Sopimuskauden päättyminen**

Työehtosopimus on voimassa 30.11.2017 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

20 Pöytäkirjan tarkastaminen

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

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

 Jyrki Hollmén

 Jaana Neuvonen

 Juha Teerimäki

AMMATTILIITTO PRO RY

 Markku Palokangas

 Taru Reinikainen
PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN**

Toimihenkilön palkka perustuu hänen suorittamiensa tehtävien vaativuuteen ja henkilökohotaiseen pätevyYTEEN. Yhtäjaksoisen työsuhteen keston perusteella maksetaan myös palvelusuosilisää.

1 Tehtävän vaativuus

Tehtävän vaativuuden arviointi

Toimihenkilöiden tehtäväkohtaisen palkan määrittelyyn käytettävät tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä on painettu erilliseksi matriisiksi, jota on saatavissa sopijaliitoista. Matriisin avulla mitataan toimihenkilötehtävälle ominaisia vaativuustekijöitä ja kytketään toisiinsa tehtävän vaativuus ja palkka. Arvioitavana on tehtävän sisältö, eivät niitä hoitavat toimihenkilöt.

Tehtävän vaativuutta arvioivia mittareita on neljä:

1 Tehtävässä vaadittavat tiedot ja taidot

Tehtävässä vaadittavilla tiedoilla ja taidoilla mitataan tehtävän hoitamisessa edellytettävän itsenäisen harkinnan vaativuutta. Harkintatilanteissa tarvittavien tietojen laajuutta ja syvyyttä lisäävät paitsi koulutus, myös harkintatilanteissa tarvittava kokemus. Vaativuus on sitä suurempi mitä

- useammin harkintatilanteita esiintyy,
- erilaisempia ne ovat,
- lyhempi on harkinta-aika,
- laajemmat ja syvällisemmät tiedot ratkaisujen tekemiseen tarvitaan,
- enemmän viranomaismääräykset ja –järjestelmät säätelevät työntekoa,
- suurpiirteisemmät ovat ohjeet ja mitä
- ylimalkaisempaa ja hitaampaa on palaute.

Tehtävässä vaadittavat tiedot ja taidot	
T1	Työtä tehdään yksiselitteisten ohjeiden mukaan. Valintatilanteessa selkeät vaihtoehdot. Tarvittava osaaminen saadaan yleensä työpaikalla tapahtuvalla opastuksella.
T2	Ohjeiden soveltaminen ja menettelytavat samankaltaisissa tilanteissa. Tarvittava osaaminen saadaan yleensä tehtävään suunnatulla koulutuksella.
T3	Uusiutuvien ja monialaisten ohjeiden soveltamista uusissa tilanteissa. Tarvittava osaaminen saadaan yleensä koulutuksella ja/tai lyhyellä kokemuksella.
T4	Harkintaa ja kehittämistä, ohjeiden ja normien luovaa soveltamista. Useiden toimintojen asiantuntemus ja ymmärrys. Tarvittava monipuolinen osaaminen saadaan yleensä koulutuksella ja/tai kokemuksen avulla.
T5	Kehittämistä, suunnittelua ja uusia itsenäisiä ratkaisuja. Ratkaisut vaativat tiedon hankintaa ja analysointia. Soveltaminen vaatii laajoja pohjatietoja sekä tiedon itsenäistä hankintaa ja soveltamista. Tarvittava monipuolinen osaaminen saadaan yleensä koulutuksen ja/tai lisätiedoilla täydennetyn kokemuksen avulla.
T6	Tavoitteellista kehittämistä laajojen tietojen pohjalta. Tehtävässä on vahvaa kehittämistä ja asiantuntijuutta sekä uusien ratkaisujen luomista. Tarvittavat monipuoliset ja syvälliset erityistiedot ja –taidot saadaan yleensä koulutuksen ja/tai pitkän monipuolisen kokemuksen avulla.

2 Päätöksenteon ja ratkaisujen vaikutukset

Päätöksenteon vaikutuksilla mitataan niiden merkittävyyttä ja laajuutta. Päätöksentekoon rinnastetaan asiantuntijatehtäville ominainen neuvonta, suositus tai vastaava asiantuntijuiden käyttöön perustuva vaikutus. Vaativuus on sitä suurempi mitä

- suuremmat ovat taloudelliset vaikutukset,
- laajemmat ovat vaikutukset tuotantoon ja laatuun
- merkittävämmät ovat ihmisiin, ympäristöön, työsuojeluun ja yleiseen turvallisuuteen liittyvät vaikutukset.

Vaikutuksia tarkastellaan kokonaisuutena ja yhteisvaikutuksia arvioidaan yrityksen toimipaikan kannalta. Tarkastelussa ei mietitä vain sitä, mille organisaatiotasolle päätösten ja ratkaisujen vaikutukset kohdistuvat, vaan myös eri vaikuttavuustekijöiden yhteisvaikutusta.

Organisaatiotason lisäksi tarvitaan myös muunlaista vaikutusten suuruuden ja laajuuden arviointia.

Päätöksenteon / ratkaisujen vaikutukset	
P1	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue pääasiassa omaan työhön tai työryhmän työhön.
P2	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue pääasiassa toiminnon osa-alueen tuloksiin.
P3	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue selkeästi koko toiminnon tuloksiin.
P4	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue toimintoalueen usean toiminnon tuloksiin.
P5	Päätösten ja ratkaisujen vaikutusalue suuri merkitys koko toimintoalueen tavoitteiden saavuttamiselle.

3 Vuorovaikutuksen vaativuus

Vaikuttamisella mitataan oman yrityksen henkilöstöön ja ulkopuolisiin henkilöihin vaikuttamisen vaativuutta. Vaikuttaminen on tyypillistä kommunikointia johtamisen, suunnittelun, markkinoinnin, henkilöstöhallinnon ja kaupan alueella sekä muissa yrityskuvaan liittyvissä yhteydenpidoissa. Vaikutus on sitä suurempi mitä

- suurempi on neuvonnan, opastamisen, tai
- kouluttamisen velvoite,
- syvällisempi ja laajempi on motivoinnin vaatimus,
- monimuotoisempi ja laajempi on vuorovaikutus, ja
- verkoston laajuus (sisäiset tai ulkoiset asiakkaat, muut organisaatiot, viranomaiset, alihankkijat, media ja vastaavat sidosryhmät), ja
- suurempia muutoksia saadaan aikaan toiminnassa/käyttäytymisessä/päätöksenteossa, ja
- mitä suurempaa asiantuntemusta yhteydenpito vaatii.

Johtamistehtävissä vaikuttamisen osatekijöiden merkitys korostuu ja sen vaativuus riippuu esimiestehtävän luonteesta.

Itsenäinen tehtäväaluevastuu saattaa esimiestehtävään rinnastettavasti korostaa vuorovaikutuksen vaativuutta.

Vuorovaikutuksen vaativuus	
V1	Vuorovaikutusta työn lähipiirissä. Yleensä tietojen vastaanottamista, välittämistä ja jakamista.
V2	Omaan työhön liittyviä asiantuntijataso yhteyksiä sisäisiin ja/tai ulkoisiin sidosryhmiin.
V3	Tavoitteellisia asiantuntijataso yhteyksiä, joissa vaaditaan vaikuttamis- ja neuvottelu- tai yhteistyötaitoja.
V4	Oma-aloitteisia toimintaan vaikuttavia yhteyksiä. Yhteydet vaativat ammatillista erityisosaamista ja/tai vaativia yhteistyötaitoja.
V5	Aktiivista vaikuttamista päättäjiin. Yhteydet vaativat yrityksen hyvää kokonaistuntemusta ja/tai tiedon muokkaamista kohderyhmälle ymmärrettävään muotoon.

4 Johtaminen ja asema

Esimiestehtävään on rinnastettavissa erilaisten projektiluontoisten töiden johtaminen, jossa asiantuntijuuden perusteella ohjataan erilaisia työryhmiä.

Resurssivastuut voivat olla esimerkiksi talouteen, henkilöstöön, investointeihin tai aikatauluihin liittyviä.

Itsenäinen vastuu saattaa esimiestehtävään rinnastettavasti korostaa vuorovaikutuksen vaativuutta.

Johtamistehtävissä vaikuttamisen osatekijöiden merkitys korostuu ja sen vaativuus riippuu esimiestehtävien luonteesta.

Johtaminen ja asema	
A1	Oma tehtävä
A2	Opastava/ohjaava tehtävä tai itsenäinen tehtäväalue.
A3	Esimies- tai asiantuntijatehtävä, jossa organisointi- ja resurssivastuu (esimerkiksi projekteissa) tai laaja itsenäinen tehtäväalue.
A4	Esimiestehtävä, jossa alaisia usealla organisaatiotasolla tai esimiestehtävä, jossa organisointi- ja resurssivastuu (esimerkiksi laajoissa projekteissa) tai vastaava laaja ja monipuolinen itsenäinen asiantuntijatehtävä.

Tehtävässä vaadittavat tiedot ja taidot (T)	Päätöksenteon / ratkaisujen vaikutukset (P)				
	P1	P2	P3	P 4	P5
T1	165 170	175 185			
T2	180 185	190 200	205 215		
T3		210 220	225 235	240 250	
T4		230 240	245 255	260 275	280 295
T5		250 260	265 280	285 300	305 320
T6				310	335

LUKUARVOT: Taulukon kussakin ruudussa on kaksi lukuarvoa, jotka osoittavat yrityksen käytössä olevan pistealueen. Alin arvo vastaa määritelmiä. Korkeampia väliarvoja voidaan käyttää esimerkiksi silloin, kun toimeen sisältyy ajallisesti merkittävä osa tasomääritelmää vaativampia töitä tai työn luonteeseen kuuluu toistuvasti ennakoimattomissa tilanteissa tehdä aikapainesta johtuvia riskinalaisia ratkaisuja ja päätöksiä.

Vuorovaikutuksen vaativuus (V)	Johtaminen ja asema (A)			
	A1	A2	A3	A4
V1	100	110		
V2	120	130	140	
V3	135	145	155	165
V4	155	165	175	185
V5	180	190	200	210

Tarkistusmenettely	
Mikäli tehtävässä vaadittavan ammatillisten tietojen taso ja kokemusvaatimus ylittää oleellisesti tavanomaisen, korjataan vaativuusarvioinnin loppupistemäärää lisäämällä 50 pistettä jos:	
Summapisteet ovat	Jos yrityksessä samalla vaaditaan
alle 300	vähintään 3 vuoden toimihenkilötehtävään tähtäävä koulutus ja yli kahden vuoden kokemus
alle 360	vähintään 3 vuoden toimihenkilötehtäviin tähtäävä koulutus ja yli 5 vuoden kokemus toimihenkilötehtävissä
alle 400	vähintään 4 vuoden toimihenkilön pätevyden mahdollistama koulutus ja yli 5 vuoden kokemus toimihenkilötehtävissä

Vaativuuden mittauksen lähtökohta on toimen ja sen sisältämien tehtävien kuvaus, jonka sisällön perusteella toimelle haetaan jokaisen em. mittarin suhteen vaativuustaso ja ko. tason mukainen pistemäärä. Toimen vaativuspisteet syntyvät kunkin mittarin antamien pisteiden summasta ja johtavat johonkin kahdeksasta vaativuusluokasta seuraavasti:

TVL pisteet	TVL luokka
- 284	1
285 - 314	2
315 - 344	3
345 - 384	4
385 - 424	5
425 - 464	6
465 - 504	7
505 -	8

Paikallisesti sopien voidaan luokkien 1 – 8 välillä ottaa käyttöön sovittava määrä ns. väli-luokkia.

2 Henkilön pätevyys

Toimihenkilön henkilökohtainen palkanosa määräytyy toimihenkilön pätevyuden ja työsuorituksen perusteella. Pätevyys- ja suoritustekijöitä on työpaikoilla esimiesten toimesta arvioitava järjestelmällisesti. Liitot ovat laatineet mallijärjestelmiä, joista yritys voi valita käyttöönsä jonkun sellaisenaan tai työpaikan olosuhteisiin sovellettua. Yritys voi käyttää myös muita arviointimenetelmiä. Liitot toteavat, että henkilökohtaisia ominaisuuksia mittaavien kriteerien tulee tukea yrityksen toimintatapoja ja tavoitteita ja että toimihenkilöiden sitoutuminen saavutetaan parhaiten kun pätevyysarviointi tapahtuu yhteistyössä ja pätevyuden ja suorituksen perusteet selvitetään etukäteen toimihenkilöille ja heidän edustajilleen.

Esimiesten ja alaisten välisissä keskusteluissa pätevyuden ja työsuorituksen arviointi muodostaa luonnollisen osan. Näissä arviointikeskusteluissa toimihenkilöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä edistetään esimerkiksi yksilöllisten koulutus- ja kehityssuunnitelmien avulla.

Henkilökohtaisen palkanosan tulee puolen vuoden kuluessa työsuhteen alkamisesta tapahtuvan ensimmäisen pätevyuden arvioinnin jälkeen olla vähintään 4 % hänen hoitamansa tehtävän vaativuuden mukaisesta palkasta.

Yrityskohtaisesti tulee henkilökohtaisen pätevyuden mukaan määräytyvien palkanosien summan olla toimihenkilöllä vähintään 7 % kaikkien palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien toimihenkilöiden tehtävien vaativuuteen perustuvien palkanosien summasta. Tarkastelussa jätetään huomioimatta toimihenkilöiden henkilökohtaiset palkanosat siltä osin kuin ne ylittävät 25 %. Toteutuminen tarkistetaan vuosittain työehtosopimuksessa sovittujen palkankorotusten toteuttamisen jälkeen.

Toimihenkilöllä on oikeus tietää toimensa vaativuusluokitus sekä henkilökohtainen palkanosuus ja sen määräytyminen.

3 Palvelusvuosilisä

Toimihenkilölle maksetaan työsuhteen keston mukaan porrastettua palvelusvuosilisää.

SIIJAISUUDET

Jos toimiin sisältyy toisen henkilön tehtävien hoitaminen töiden järjestelyjen tai sairaus-, loma- ym. tilanteissa, ja mikäli ne vaikuttavat oleellisesti tehtävän vaativuuteen, otetaan ne luokitusta suoritettaessa vaativuutta lisäävänä tekijänä huomioon. Muilta osin noudatetaan työehtosopimuksen sijaisuuskorvausmääräystä.

PALKKAUSJÄRJESTELMÄN YLLÄPITO

Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän ylläpidon perusedellytys on järjestelmällinen toiminta toimenkuvausten, toimien vaativuuden arvioinnin ja henkilökohtaisen pätevyuden arvioinnin ylläpitämiseksi ja jatkuvuuden turvaamiseksi.

Toimen vaativuus

Uudelle toimihenkilölle muodostettavan uuden toimen vaativuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluttua toimihenkilötyösuhteen alkamisesta. Ellei toisin esim. toimen sisällön hahmottumattomuuden vuoksi ole sovittu, määräytyy palkka työsuhteen alusta alkaen em. luokituksen tuloksen perusteella.

Olemassa olevan toimen sisällön pysyvästi muuttuessa, on toimen vaativuus ensi tilassa arvioitava uudelleen. Vaativuusluokan muuttuessa on siitä mahdollisesti aiheutuvat palkan korotukset toteutettava muutoshetkeä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Toimihenkilön siirtyessä tehtävästä toiseen, noudatetaan uuden toimen mukaista luokitusta siirtymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lähtien. Mikäli henkilövaihdoksella on vaikutuksia uuden toimen sisältöön, on ensi tilassa tarkistettava muutoksen mahdollinen vaikutus luokitukseen. Muuttuneen luokituksen mahdollisesti aiheuttama palkankorotus toteutetaan siirtymisajankohtaa seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vaativuusluokitusta tulee tarkastella säännöllisin väliajoin, vähintään kerran vuodessa. Mikäli työpaikalle on perustettu luokitustyöryhmä, esitellään tarkastelun tulokset luokitustyöryhmälle ja luokitustyöryhmä voi esittää perustellun näkemyksensä luokituksesta, järjestelmän toimivuudesta ja mahdollisesti esiin tulleista ongelmista. Mikäli työpaikalle ei ole perustettu luokitustyöryhmää, varataan toimihenkilöiden edustajalle / edustajille tilaisuus tuoda esiin perusteltu näkemyksensä luokituksesta, järjestelmän toimivuudesta ja mahdollisesti esiin tulleista ongelmista. Mainittu luokitusryhmä voi pienimmillään koostua yhdestä työnantajan ja yhdestä toimihenkilöiden edustajasta, mutta voi sovittaessa olla suurempikin osapuolten välisen Yhteistoimintasopimuksen tarkoittamassa laajuudessa.

Henkilökohtainen pätevyys

Henkilökohtaisten tekijöiden arviointi suoritetaan vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti toisin sovita. Liitot suosittavat, että tehtävien vaativuuden arvioinnin perustana olevat toimenkuvat tarkistetaan samassa yhteydessä kun kunkin henkilökohtaista pätevyyttä arvioidaan. Uuden toimihenkilön pätevyyden arviointi suoritetaan puolen vuoden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Siihen saakka palkka on vähintään tehtäväkohtaisen palkan suuruinen.

Jos toimihenkilö siirtyy toiseen tehtävään tai hänen tehtävänsä sisältö muuttuu siinä määrin oleellisesti, että tehtävän vaativuusluokka muuttuu, toimihenkilön henkilökohtaisen palkanosan ja pätevyysarviointiin perustuvan henkilökohtaisen osan keskinäinen suhde sekä näiden suhde luokkapalkkaan saattaa muuttua, koska pätevyys- ja suoritustekijöitä arvioidaan suhteessa kulloiseenkin toimeen. Toimihenkilön siirtyessä vaativampaan tehtävään, tulee samalla selvittää vaativuuden mahdollinen korottava vaikutus hänen henkilökohtaiseen kuukausipalkkaansa. Poikkeustapauksissa palkka voi säilyä myös ennallaan.

Ohjeistus ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Liitot opastavat ja ohjaavat palkkausjärjestelmän soveltamisessa ja antavat pyydettyä perusteltuja lausuntoja. Erimielisyystpauksissa noudatetaan kemian alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestelmää.

YRITYSKOHTAISET JÄRJESTELMÄT

Paikallisesti on mahdollista sopia myös muun palkkausjärjestelmän käytöstä. Näin voidaan sopia erityisesti tilanteissa, joissa jotakin muuta järjestelmää sovelletaan yrityksen muuhun tai muihin henkilöstöryhmiin. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on saatettava liittojen tiedoksi.

KEMIANTEOLLISUUDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Sopijapuolet pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa. Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksi käyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantaja kuin toimihenkilöitä. Toimihenkilöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yksittäisen toimihenkilön turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohdana sopimusmääräyksille.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle mikäli mahdollista vähintään neljä päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Tätä sopimusta sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä sekä luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on työpaikalla toimivan toimihenkilöyhdistyksen ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työnantajalla on työlaainsäädännön ja sopimusten mukaisesti oikeus ottaa toimeen ja erottaa toimihenkilö ja määrätä työn johtamisesta.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

2.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Luottamusjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja toimihenkilöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlaainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Asianomaisen työpaikan tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvilla toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies. Vaali voidaan järjestää työpaikalla. Tällöin on kaikilla edellä mainituilla toimihenkilöillä oltava mahdollisuus osallistua siihen. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päivästoin. Jos luottamusmiehen tehtävien hoitaminen sitä erityisesti vaatii, on toimihenkilöillä oikeus yhden luottamusmiehen sijasta valita keskuudestaan yrityksen taloudellis-hallinnollisiin tehtäviin perehtynyt luottamusmies ja yrityksen tuotannollisiin tehtäviin perehtynyt luottamusmies ja näille varaluottamusmiehet. Edellä mainittua oikeutta toimihenkilöillä ei kuitenkaan ole, jos heillä tämän sopimuksen voimaan tullessa on jo valittu yhteinen luottamusmies tai toimihenkilöt ovat saman toimihenkilöjärjestön jäseniä tai kun teknisiä ja teollisuustoimihenkilöitä edustavat järjestöt ovat yhdistyneet.

Luottamusmiehen tai -miesten valitsemisen lisäksi toimihenkilöt voivat valita osaston luottamusmiehen sen jälkeen, kun työnantajan kanssa on sovittu siitä, mihin toiminnalliseen kokonaisuuteen valitaan osaston luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston toimihenkilöiden lukumäärä. Mikäli asiassa ei päästä yksimielisyyteen, alistetaan se liittojen ratkaistavaksi. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että osaston luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päivästoin.

2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää ja toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.

Työsuojeluyhteistoiminnasta vastaavan työsuojelupäällikön ja tähän tarkoitukseen valittujen valtuutettujen ja varavaltuutettujen lisäksi tässä sopimuksessa tarkoitetuilla henkilöstöryhmillä paikallisesti niin sovittaessa on oikeus valita yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä mikäli yrityksen koko ja muut olosuhteet sitä edellyttävät.

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on muun muassa pitää yhteyttä toimialueensa työsuojeluasioista työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevan tarkastukseen. Työsuojeluasiamiesten toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutettujen. Jos työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista. Sen mukaan kuin työsuojeluasiamiehen tehtävät edellyttävät on hänellä oikeus sopia työnantajan kanssa vapautuksesta työstä näiden tehtävien hoitamista varten.

Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle, osaston luottamusmiehelle tai sovittuun toiminnalliseen kokonaisuuteen valitulle luottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien toimihenkilöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään. Työstä vapautusajan määrää arvioitaessa otetaan huomioon myös tämän sopimuksen mukaisen paikallisen sopimisen laajuus työpaikalla siten, että vapautusta lisävinä huomioidaan myös neuvotteluihin valmistautumisen, tiedottamisen sekä sopimusten täytäntönpäntöä edellyttämä ajankäyttötarve.

Edellä mainittujen henkilöstön edustajien kanssa tarkastellaan heidän ajankäyttöään ja selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö ja sen vaikutukset työtehtäviin sekä mahdollisten sijaisuusjärjestelyjen tarve. Tarkastelu suoritetaan toimikauden alussa.

Ellei työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavan työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole paikallisesti sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 lukien voimassa olleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Yksinomaan toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on seuraava:

Luottamusmiehen (ei osaston luottamusmies) korvaus on **1.12.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:**

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
5-9	79
10-24	120
25-50	162
51-100	223
101-200	271
201-400	313
401-600	350
600-	411

Toimihenkilömääriä laskettaessa otetaan huomioon kaikki työpaikan toimihenkilöasemassa olevat henkilöt, myös Prohon kuulumattomat.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.12.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:**

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus €/kk
5-24	67
25-100	86
101-250	111
251-400	137
yli 400	161

Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa myös ylempiä toimihenkilöitä, otetaan nämä mukaan edustettavien toimihenkilöiden määrä laskettaessa.

Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun korvaus maksetaan myös loma-ajalta vuosilomapalkan yhteydessä. Sitä vastoin, jos on sovittu ja työantajalle ilmoitettu ajanjakso, jolloin varahenkilö hoitaa tehtäviä maksetaan varahenkilölle korvaus. Tällaisia ajanjaksoja ovat esimerkiksi vuosilomat tai muut pidempiaikaiset sijaisuudet

Jos työpaikan toimihenkilöiden lukumäärä on alle 5 ja luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

3.2 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema

Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että luottamusmies voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä. Osapuolet toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehenä, osaston luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamus tehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kohdassa 3.3 mainittuun jälkisuojiaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Tätä koskeva tarkastelu ja siitä mahdollisesti aiheutuvat palkankorotukset toteutetaan vuosittain.

Kun kokonaan tai pääosin työstä vapautetun luottamusmiehen tai kokonaan tai pääosin työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun tehtävä päättyy, on työnantajan ja hänen yhteisesti selvítettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Työnantaja järjestäessä ammatillista koulutusta, varataan luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle mahdollisuus osallistua ammatilliseen koulutukseen toimikauden aikana samalla tavalla kuin muu henkilöstö.

Pöytäkirjamerkintä 1

Luottamusmiehen aseman liikkeen luovutuksessa määräytyy hänen varsinaisen työtehtävänsä mukaan.

Pöytäkirjamerkintä 2

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehitykseen liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä (liite 2).

3.3 Työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänen voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Osaston luottamusmiehen työsuopimus voidaan työsuopimuslain 7:10 § 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Luottamusmiehestä, osaston luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsuopimuslain 7:10 § 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen, osaston luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa vastoin työsuopimuslain 8:1 § säännöstä. Työsuopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Edellä olevia työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen, osaston luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä on edellä mainittu korvaus kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsuopimuslain 12:2 § 1 momentissa on säädetty.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia toimihenkilöliiton tietoon.

Liittojen on ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

Liittojen viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

3.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

Jos työnantaja irtisanoo luottamusmiehen varamiehen työsuopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi luottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

4 YHTEISTOIMINTA

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselien voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvallontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

5 KOULUTUS

5.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammatillaan liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä, ellei toisin ole sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja, kurssiaineistosta aiheutuvia kustannuksia sekä matka- ja elinkustannuksia sekä tavanomaista suurempia kustannuksia, jotka aiheutuvat esim. normaalista poikkeavista lapsenhoitojärjestelyistä. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta ja matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Em. kustannusten korvaamisesta on mahdollisuuksien mukaan aina sovittava etukäteen.

Suunniteltaessa työtehtäviin liittyvän vapaaehtoisen ammatillisen koulutuksen järjestämistä toimihenkilön vapaa-aikana, sovitaan yhdessä toimihenkilön kanssa koulutukseen käytetyn ajan korvaamisesta.

Pöytäkirjamerkintä 1

Ammatillisen koulutuksen lukeminen työaikaan liittyvä soveltamisohje on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

5.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja- ja toimihenkilöpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten kohdassa 5.1 on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöselimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

5.3 AY-koulutus

5.3.1 Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arviotaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Etukäteen on todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa toimihenkilölle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

Kohdassa 5.3.2 mainituille henkilöstön edustajille varataan em. sopimuskohdan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

5.3.2 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka keskusjärjestöjen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, osaston luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle ja osaston luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä edellä mainituille työsuojelulautamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Luottamusmiehelle ja osaston luottamusmiehelle korvataan vastaavasti heidän osallistuaan STTK:n opistoissa järjestettävälle enintään kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta. Samoin menettään jäsenyhdistyksen puheenjohtajan osalta edellyttäen, että hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 tämän sopimuksen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä ja hänen johtamassaan jäsenyhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan 5.3.2 kohdassa tarkoitetuille toimihenkilöille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

Osallistuminen 5.3 kohdan mukaiseen koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6 TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille;

1 Työnantajan tulee antaa luottamusmiehelle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti.

2 Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyään kirjallisena.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Henkilöstöryhmillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Henkilöstöryhmillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyytapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyään on luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.

Toimipaikkakohtaisina palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimihenkilöiden keskipalkat sekä keskiansiot ansioerittäin vaatuvuusluokan ja sukupuolen mukaan luokiteltuina. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityötä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisesti tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Tämän työehtosopimuksen soveltamispiirin kuuluvan toimihenkilötehtävän muuttuessa siten, että siitä seuraa henkilöstöryhmämuutos, on muutoksesta ilmoitettava luottamusmiehelle.

Pöytäkirjamerkintä

Liitot korostavat sopimuksen soveltamisalamääräyksen oikeaa ja johdonmukaista tulkintaa työsuhteessa olevien ja uusien toimihenkilöiden osalta. Mikäli sopimuksen soveltamisalasta syntyy työpaikalla erimielisyyttä, asia käsitellään liittojen välillä nopeutettua neuvottelumenettelyä noudattaen.

Tarvittaessa osapuolet voivat kuulla asiassa ylempien toimihenkilöiden edustajia. Neuvottelussa voidaan, toisen osapuolen pyynnöstä, käyttää myös ulkopuolista asiantuntijatahoa ratkaisuun pääsemiseksi.

Helsingissä 22.1.2002

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta syystä, toimihenkilön irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan työ sopimusta purettaessa sekä irtisanottaessa, osa-aikaistettaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai työnantajan konkurssin tai kuoleman johdosta.

Sopimus ei koske merimieslaissa (423/78) eikä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työ sopimusta tai lomauttaa toimihenkilöä ilman työ sopimuslain mukaista perustetta.

3 § Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisajan päättymisestä lukien niillä edellytyksillä, joilla työ sopimus voidaan irtisanoa.

4 § Irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

- a) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- b) 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- c) 2 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- d) 4 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- e) 6 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanoutumisen yhteydessä sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

- a) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta,
- b) kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Koeaikana ei noudateta yllä mainittuja irtisanomisaikoja.

4. Työnantaja ja toimihenkilö voivat sopia siitä, että työsuhteen päättyessä erääntyvät saavat maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

5 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

6 § Irtisanomisen toimittaminen ja varoitusmenettely

Irtisanominen ja henkilöstä johtuvista syistä annettava varoitus on toimitettava toimihenkilölle kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste ja varoituksen antamiseen johtaneet syyt ovat tulleet työnantajan tietoon.

Varoituksen antamisen yhteydessä tulee ilmoittaa, kuinka kauan varoitus on voimassa.

7 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

Irtisanomisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

8 § Toimihenkilön kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Työnantajan tulee ennen irtisanomista ilmoittaa toimihenkilölle mahdollisuudesta käyttää avustajaa, jona ensisijaisesti toimii luottamushenkilö.

9 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja synnytysloman aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan toimihenkilön raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä. Toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää toimihenkilön olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun vapaan aikana tai alkaessa. Tästä säännöstä voidaan poiketa tilanteessa, jossa työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

10 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle toimihenkilölle, jos hän tarvitsee työvoimaa yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu toimihenkilö oli tehnyt.

Tämän pykälän ja työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta toimihenkilön takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä toimihenkilöllä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta.

11 § Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen perusteiden vastaisesti päättää toimihenkilön työsuhteen, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

12 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään 3 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, toimihenkilön ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, toimihenkilön itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, toimihenkilön ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä toimihenkilölle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 § mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

II LOMAUTUS

13 § Lomauttaminen

Toimihenkilön lomauttamisessa on noudatettava 15 §:ssä tarkoitettuja ilmoitusaikoja ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään TSL 13 luvun 5 §:ssä.

Toimihenkilöllä on oikeus ottaa vastaan muuta työtä lomautusaikanaan.

Mikäli toimihenkilö on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin mahdollista.

14 § Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä toimihenkilölle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta sekä kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan toimihenkilöön, selvitys voidaan antaa toimihenkilöiden edustajalle tai toimihenkilöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava toimihenkilöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta toimihenkilöiden tai heidän edustajansa kanssa.

15 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle henkilökohtaisesti noudattaen seuraavia lomautusilmoitusajoja, ellei lomautusilmoitusajoista ole sovittu toisin paikallisesti luottamusmiehen kanssa:

- jos työsuhte on jatkunut vähemmän kuin vuoden, lomautusilmoitusaika on 14 päivää

- jos työsuhte on jatkunut vähintään vuoden, lomautusilmoitusaika on 1 kuukausi.

Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa toimihenkilölle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien toimihenkilöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 toimihenkilöön, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

16 § Työhön paluu lomautuksen jälkeen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Toimihenkilöllä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

17 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

Toimihenkilö saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun toimihenkilön työ sopimuksen päättymään lomautuksen aikana, toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos toimihenkilö on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Samanlainen oikeus irtisanomisajan palkkaan on toimihenkilöllä, joka irtisanoo työ sopimuksensa lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää.

18 § Poikkeukselliset lomautustilanteet

1 Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2 Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajan kohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan.

Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3 Lomautuksen keskeyttäminen

Työntäjä voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

19 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnallisen tilan kannalta ammattitaitoisia tai erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä sekä saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Työnantajan on annettava luottamusmiehelle riittävä selvitys irtisanomis- ja lomautusuhanalaisen toimihenkilön uudelleen koulutusmahdollisuudesta sekä mahdollisuudesta sijoittaa hänet yrityksessä muihin tehtäviin. Uudelleensijoitusta harkittaessa tulee ottaa huomioon työ sopimuslain 7 luvun 4 §:stä johtuvat velvollisuudet.

20 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai toimihenkilöliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työ sopimuksen irtisanominen on 6 §:ssä sovitulla tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

21 § Asian saattaminen välimiesmenettelyssä käsiteltäväksi

Työ sopimuksen irtisanomista tai lomauttamista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

22 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2002 ja on voimassa toistaiseksi kuuden (6) kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 22. päivänä tammikuuta 2002

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
TOIMIHENKILÖUNIONI TU RY

KT-TU IRTISANOMISSUOJA- JA YHTEISTOIMINTASOPIMUS (ptk)

Aika 22.01.2002

Paikka Kemianteollisuus ry:n toimisto, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä Martti Niskanen, KT puheenjohtaja
Pekka Hotti, KT
Ilkka Joenpalo, TU
Markku Palokangas, TU
Annemarle Salonen, TU

1
Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja kaikki läsnä olijat allekirjoittavat sen.

2
Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin KT-TU irtisanomissuojasopimus sekä hyväksyttiin muutokset KT-TU yhteistoimintasopimukseen (liite). Samalla kumottiin allekirjoituspöytäkirjoiineen 10.12.2000 allekirjoitettu irtisanomissuojasopimus.

3
Todettiin, että irtisanomissuojasopimus ja muutokset yhteistoimintasopimukseen tulevat voimaan 1.2.2002 lukien.

4
Todettiin, että sen lisäksi mitä irtisanomissuojasopimuksen 12 §:ssä on sovittu, työnantaja ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi työehtosopimuslain 7 § mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrittäessä.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työ sopimuslain 7:3 § perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasialisesti toimihenkilöstä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa toimihenkilö sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työ sopimus on purettu työ sopimuslain 8:1 § perusteella.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

5
Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää sopimuskauden aikana lomautusilmoitusaikoja ja muita työ sopimuksen päättämisen ja lomauttamiseen liittyviä menettelytapoja.

6

Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työhön ovat KT:stä osallistuneet Martti Niskanen ja Pekka Hotti sekä TU:sta Markku Palokangas ja Annemarje Salonen.

Tarkistettu ja hyväksytty

Martti Niskanen	Pekka Hotti
Ilkka Joenpalo	Annemarje Salonen
Markku Palokangas	

LIITE 1 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN LUKEMINEN TYÖAIKAAN

Ammatillisen koulutuksen lukeminen työaikaan

Arvioitaessa koulutuksen lukemista työaikaan on tarkasteltava koulutuksen sisältöä ja tarkoitusta sekä työntekijän osallistumisvelvollisuutta koulutukseen.

Mikäli toimihenkilö osallistuu omassa ammatissaan selviytymisen kannalta välttämättömään koulutukseen ja osallistuminen siihen on pakollista, katsotaan koulutus työaikaan kuuluvaksi. Näissä tilanteissa tulee maksettavaksi myös mahdollinen ylityökorvaus ja matka-ajan palkka.

Työaikaan luettava koulutus tapahtuu joko työpaikalla tai muutoin työlle ominaisissa olosuhteissa työpaikan ulkopuolella. Vapaamuotoisemmissa olosuhteissa annettava koulutus voidaan ainoastaan poikkeustapauksissa katsoa luettavaksi työaikaan.

Työaikaan ei lueta sellaiseen koulutukseen käytettyä aikaa, joka ei ole luonteeltaan edellisessä kappaleessa tarkoitetun kaltaista pakollista koulutusta, vaan johon toimihenkilölle annetaan mahdollista osallistua. Yleissivistävä, vaikkakin sinänsä hyödyllinen koulutus tulee harvoin luettavaksi työaikaan. Tällaiseen koulutukseen osallistuminen ei myöskään voi olla pakollista.

Liitot korostavat, että voimassaolevan yhteistoimintasopimuksen mukaan on erilaisten koulutustapahtumien suhteen syytä etukäteen todeta, onko kyseessä edellä 2-4 kappaleessa tarkoitettu tapahtuma, sekä myös se, miten muitten tilaisuuteen liittyvien matkakustannusten korvausten suuruus määräytyy.

2.1.2006/ Hannu Puurula/Kemianteollisuus ry
Annemarje Salonen/Toimihenkilöunioni TU ry

LIITE 2 TYÖEHTOSOPIMUKSEN TÄSMENNYKSET TYÖNOPASTUSLISÄ, SIJAISSUUSKORVAUS JA LUOTTAMUSMIESTEN ANSIONKEHITYS

Työehtosopimuksen täsmennykset työnopastuslisä, sijaisuuskorvaus ja luottamusmiesten ansionkehitys

- työnopastuslisä (3 § kohta 5)
- sijaisuuskorvaus (5 §)
- luottamusmiehen ansiokehitys (yhteistoimintasopimus 3.2.)

TYÖNOPASTUSLISÄ (3 § kohta 5)

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi toimihenkilö koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyt suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät, sekä työssä että työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillisenä lisänä 10 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole otettu huomioon muutoin hänen palkkauksessaan.

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.

Työnopastamisessa toimihenkilö koulutetaan tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta. Työnopastusta tehdään työnantajan aloitteesta.

Työnopastussuunnitelma

Työnopastuksesta tulee laatia ennalta työnopastussuunnitelma, jossa määritellään kuka opastaa, ketä opastetaan, mitä opastetaan ja kuinka kauan opastaminen kestää. Liitot ohjeistavat työnopastussuunnitelmien teossa tarvittaessa. Työnopastussuunnitelma voi poikkeuksellisesti olla myös suullinen.

Uusi toimihenkilö (lukuun ottamatta kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita)

Toimihenkilön opastaessa uutta toimihenkilöä ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti tulee työnopastuslisä maksaa. Uudeksi toimihenkilöksi katsotaan taloon palkattava uusi toimihenkilö tai talon sisältä työntekijätehtävästä toimihenkilötehtävään siirrettävä henkilö. Uuden toimihenkilön työsuhteen kestolla tai työsuhteen muodolla ei ole merkitystä, joten opastuslisä maksetaan myös määräaikaisten toimihenkilöiden perehdyttämisestä.

Ylempien toimihenkilöiden opastaminen

Työnopastuslisää maksetaan myös, kun toimihenkilö opastaa tehdyn suunnitelman mukaisesti uutta ylempää toimihenkilöä.

Ylempien toimihenkilöiden työnopastuksesta on kyse silloin, kun toimihenkilö opettaa ylempälle toimihenkilölle tämän työtehtävien kuuluvien tehtävien tuntemista.

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa työnopastuslisää. Kesätyöntekijän opastamisesta lisää ei tarvitse maksaa.

Työtuomioistuimen tuomiolla (TT 2010-32) myös ei työsuhteessa olevien harjoittelijoiden opastamisesta tule maksaa työnopastuslisää.

Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Usein yrityksissä puhutaankin kesäharjoittelijoista erittelemättä tarkemmin, onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu vai kesätyö.

Kemianteollisuus KT ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n välisen pöytäkirjan 16.3.2010 mukaan harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknillisessä tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknillisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta. Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 15.5 - 15.9 välisenä aikana) tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekemässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta.

Työnopastuslisän ottaminen muutoin huomioon henkilön palkkauksessa

Mikäli työnopastus on osa toimihenkilön muuta tehtävää, merkitään se toimenkuvaukseen mahdollisimman yksiselitteisesti ja toimihenkilölle selvitetään, miten työnopastus näkyy hänen palkkauksessaan. Toimen vaativuusluokitusta arvioitaessa työnopastusta verrataan palkkausjärjestelmän vaativuustekijöihin samoin kuin muitakin toimenkuvan tehtäviä, ja se dokumentoidaan otetun huomioon osana muuta tehtävää.

Paikallinen sopiminen

Työnopastuslisä voidaan korvata myös paikallisesti sovittavalla kiinteällä kuukausikorvauksella.

Tällä liittojen yhteisellä tulkinnalla ei muuteta aikaisemmin paikallisesti sovittuja parempia työnopastuskorvauksia eikä -järjestelyjä.

Tulkintaohjeet tulevat voimaan 7.12.2010 alkaen.

SIJAISSUUSKORVAUS (5 §)

Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan toimihenkilölle, joka tilapäisesti hoitaa oman toimen ohella sellaisia toisen henkilön tehtäviä, joita ei ole otettu huomioon hänen omassa vaativuusluokituksessa, sijaisuuskorvauksena työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta tulevan palkan lisäksi 14–35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Samoin edellytyksin maksetaan korvausta toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Sijaisuuskorvausta koskevia määräyksiä ei sovelleta,

- kun kyseessä on enintään 1 viikon poissaolo (5 työpäivää);
- kun on etukäteen yhteisesti todettu, että sijaisena toimiminen on otettu huomioon toimihenkilön toimenkuvauksessa, luokituksessa ja palkkauksessa (ks. Sijaisuustehtävien huomioiminen toimenkuvauksessa, luokituksessa ja palkkauksessa);
- kun tehtävään otetaan harjoittelija tai lomittaja;
- kun sijaisuus jakaantuu koko ryhmälle (muutamaa henkilöä suurempi) eikä työtävät työn luonteen vuoksi lisäänty;
- kun toimihenkilö siirtyy pysyvästi uusiin tehtäviin, jolloin tehtävän vaatimus arvioidaan uudelleen.

Henkilöä sijaistetaan pääsääntöisesti työnantajan nimenomaisesti aloitteesta. Ilman työnantajan aloitettakin sijaisuuskorvaukseen oikeuttavaksi katsotaan tilanne, jossa työn luonteesta johtuen toimihenkilön työmäärä lisääntyy toisen henkilön poissaolon vuoksi.

Esimerkki

Työnantajan palveluksessa on kaksi puhelinvaihteenhoitajaa, joista toinen jää sairauslomalle, jonka ajaksi tälle ei palkata sijaista. Vaikka työnantaja ei nimenomaisesti määräisi työssä olevaa puhelinvaihteenhoitajaa sairauslomalla olevan sijaiseksi, työssä olevan työmäärä lisääntyy sairauspoissaolon johdosta työn luonteen vuoksi: normaalisti kahdelle jakaantuva puheluiden määrä jää yhden puhelinvaihteenhoitajan hoidettavaksi ja hänen työmääränsä siten kasvaa. Työssä olevalle puhelinvaihteenhoitajalle maksetaan tällöin sijaisuuskorvausta.

Sijaisuuskorvausta maksetaan siltä ajanjaksolta, jona henkilö toimii toisen henkilön sijaisena.

Korvauksen määrä

Sijaisuuskorvauksena maksetaan omasta toimesta tulevan palkan lisäksi 14–35 % henkilökohtaisesta palkasta. Jos toimihenkilön sijaistaminen jakaantuu useammalle henkilölle, tässä tarkoitettu sijaisuuskorvaus jaetaan heille pääluvun mukaisessa suhteessa.

Sijaisuuskorvauksen suuruutta määriteltäessä otetaan huomioon se, tekeekö henkilö sijaisena omaa tehtävänsä vaativampia työtehtäviä sekä se, sijaistaako henkilö samanaikaisesti yhtä vai useampaa henkilöä.

Liitot suosittelvat, että työpaikoilla keskustellaan tyypillisistä sijaisuustilanteista ja sijaisuuskorvauksen suuruuteen vaikuttavista tekijöistä asianomaisessa yrityksessä, sekä laaditaan esimerkinomaiset kuvaukset vähintään niistä tilanteista, joissa sijaisuuskorvauksen suuruus on joko asteikon vähimmäis- tai enimmäisprosenttimäärä.

Sijaisuustehtävän ottaminen huomioon toimenkuvauksessa, luokituksessa ja palkkauksessa

Mikäli sijaisuustehtävä on osa toimihenkilön muuta tehtävää, merkitään se toimenkuvauksiin mahdollisimman yksiselitteisesti, ja toimihenkilölle selvitetään, miten sijaisuus näkyy hänen palkkauksessaan. Toimen vaativuusluokitusta arvioitaessa sijaisuustehtävää verrataan palkkausjärjestelmän vaativuustekijöihin samoin kuin muitakin toimenkuvan tehtäviä, ja dokumentoidaan otetun huomioon osana muuta tehtävää.

Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia myös muuntuyppisestä sijaisuuskorvauksen maksamisesta. Sijaisuuskorvausta erillisenä lisänä, joka vastaa keskimäärin vuoden aikana tehtäviä sijaisuuksia. Arvioitua sijaisuuksien määrää verrataan vuosittain tosiasiallisesti tehtyihin sijaisuuksiin. Sanotun vertailun tuloksen perusteella erillistä lisää tarkistetaan vuosittain.

Tällä liittojen yhteisellä tulkinnalla ei muuteta aikaisemmin paikallisesti sovittuja parempia sijaisuuskorvauksia eikä järjestelyjä.

Tulkintaohjeet tulevat voimaan 7.12.2010.

LUOTTAMUSMIEHEN ANSIOKEHITYS (yhteistoimintasopimus 3.2.)

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Tätä koskeva tarkastelu ja siitä mahdollisesti aiheutuvat palkankorotukset toteutetaan vuosittain.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia. Ansiokehitystä tarkastellaan vuosittain siten, että

- luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehitystä verrataan hänen edustamiensa toimihenkilöiden toimipaikan ansiokehitykseen; ja
- mikäli ansiokehitys on pienempi kuin hänen edustamiensa toimihenkilöiden ansiokehitys keskimäärin, korjataan ansiokehitys vastaamaan toimipaikan ansiokehitystä.

Ansiokehitystarkastelussa verrataan kuukausipalkkojen kehittymistä ennalta määrättyinä tarkasteluajankohtana. Kuukausipalkalla tarkoitetaan toimihenkilön henkilökohtaista kokonaispalkkaa, eli rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisiä maksettavia lisä- ja tulospalkkiota. Tarkastelu tehdään kerran vuodessa.

Vertailuun tarvittavat tiedot saadaan vuosittain esimerkiksi yrityksen palkkahallinnosta tai tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesta, vuosittain laadittavasta toimihenkilötilastosta. Vuosittain käytettävän tilaston tulee olla vertailukelpoinen edellisenä vuonna käytettävään tilastoon.

Tulkintaohjeet tulevat voimaan 7.12.2010 alkaen.

ALLEKIRJOITUKSET

Helsingissä 7. päivänä joulukuuta 2010

Toimihenkilöunioni TU ry
Markku Palokangas
Taru Reinikainen
Arvi Herttua

Kemianteollisuus KT ry
Pekka Hotti
Jaana Neuvonen

LIITE 3 ISYYSVAPAAN PALKANMAKSU**Isyysvapaan palkanmaksu****Kemianteollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n yhteinen soveltamisohje työehtosopimuksen palkkaan liittyvästä määräyksestä.**

TES-teksti kuuluu seuraavasti:

"Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa."

Isyysvapaa

Sairausvakuutuslaissa säädetään enintään 54 päivän mittaisesta isyysrahakaudesta. Isällä on oikeus pitää enintään 18 arkipäivää isyysvapaata milloin tahansa äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana, kuitenkin vasta lapsen syntymän jälkeen. Arkipäivillä tarkoitetaan tässä yhteydessä myös lauantaita. Edellä mainittu 18 arkipäivää voidaan jakaa pidettäväksi **enintään neljässä jaksossa**.

Palkanmaksun edellytykset

Palkallinen isyysvapaa edellyttää, että

- **työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta** ennen lapsen syntymää; ja
- kyseessä on **ensimmäisen isyysvapaajakson kuusi ensimmäistä arkipäivää** (maanantai - lauantai, arkipyhät poislukien)
- KELA maksaa isyysrahaa isyysvapaan ajalta

Maksettava palkka

Työntekijöillä isyysvapaan palkkaa maksetaan **säännölliseltä työajalta keskituntiansiolla** kuten sairausajan palkka. Toimihenkilöillä maksetaan kuten sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan. Kela maksaa isyysvapaan ajalta isyysrahaa. Työnantaja hakee isyysrahan Kelalta kuudelta arkipäivältä.

Isyysvapaan sijoittelu ja sovellettava työaikamuoto vaikuttavat siihen, miltä kuudelta päivältä työnantaja maksaa isyysvapaan palkkaa (kts. esimerkit sivulla 2 alkaen).

merkkien selitykset:

(is) = isyysvapaa

P = päivävuoro

A = aamuvuoro

I = iltavuoro

Y = yövuoro

- = vapaa

Esimerkki 1

Päivätyötä tekevä henkilö pitää kuuden päivän isyysvapaansa maanantai - lauantai, hänelle maksetaan isyysajan palkkaa sairausajan palkan mukaisesti maanantai - perjantai ja työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalle maanantai - lauantai.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-

Esimerkki 2

Päivätyötä tekevä henkilö käyttää oikeuttaan jakaa isyysvapaansa enintään neljään osaan; viikolla 1 työntekijä pitää isyysvapaata maanantaista keskiviikkoon kolme päivää ja viikolla 2 maanantaista keskiviikkoon kolme päivää.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P (is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

ma	ti	ke	to	pe	la	su
P(is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

Merkityt päivät ovat isyysvapaata, joilta työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ja maksaa työntekijälle samalta ajalta isyysvapaan palkkaa sairausajan palkan mukaisesti.

Esimerkki 3

Keskeytymätöntä vuorotyötä tekevä henkilö pitää kuuden päivän pituisen isyysvapaansa maanantai - lauantai. Tälle ajanjaksolle hänen työaikansa on työaikajärjestelmän mukaan seuraava:

ma	ti	ke	to	pe	la	su
A (is)	A (is)	- (is)	I (Is)	I (is)	- (is)	Y

Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkkaa työaikajärjestelmän mukaisilta työpäiviltä keskituntiansion mukaan, toimihenkilölle kuten sairausajan palkka työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalta maanantai - lauantai.

Esimerkki 4

Päivätyötä tekevä henkilö pitää kuuden arkipäivän pituisen isyysvapaan. Hän merkitsee isyysvapaan 20.12. - 27.12., koska pyhäpäivät eivät kuluta isyysvapaata. Jouluaatto ei ole pyhäpäivä, vaan arkipäivä, mistä syystä se kuluttaa isyysvapaata.

ma 20.12.	ti 21.12.	ke 22.12.	to 23.12.	pe 24.12.	la 25.12.	su 26.12.	ma 27.12.
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-	-	P (is)

Työntekijälle maksetaan isyysvapaan palkkaa työvuorojensa mukaisesti. Työnantaja hakee Kelalta isyysrahan ajalta 20.12.–24.12. ja 27.12.

12 H TYÖVUOROT

12-tuntisissa vuoroissa isyysvapaata pitäneelle toimihenkilölle suoritetaan aina vuosityöajan kokonaistarkastelu tavoiteltavan vuosityöajan selvittämiseksi. Ohjeet tähän löytyvät työehtosopimuksen työaikoja käsittelevistä osioista.

Käytyjen keskustelujen pohjalta toteamme seuraavaa:

- Isyysvapaan pituus ja jaksotukset löytyvät Kelan sivuilta www.kela.fi
- Työehtosopimuksen mukaan isyysvapaan kuuden ensimmäisen päivän ajalta maksetaan ansionmenetyksen korvaus kuten äitiysvapaan ajalta, muutoin isyysvapaa on palkatonta.
- Isyysvapaa, kuten äitiysvapaa tai sairausloma lyhentää vuotuista työaika.
- Isyysvapaana pidetyt kokonaiset viikot (6 yhdenjaksoista päivää maanantai - lauantai) vähennetään kokonaisvuosityöaikatavoitteesta käyttämällä työehtosopimuksen laskentakaavoja, joista esimerkkejä on tässä liitteessä jäljempänä.
- Isyysvapaan alle jäävät yksittäiset työtunnit (esim. 8h tai 12 h) vähennetään kokonaisvuosityöaikatavoitteesta (esimerkki 3)
- Keskeytymättömissä ja jatkuissa työaikamuodoissa (TAM 17, TAM 27, TAM 37) yhdenjaksoisen isyysvapaan alle jäävät sunnuntaiyövuorot voidaan sijoittaa työvuoroluettelossa toiseen ajankohtaan tai sopia palkattomaksi vapaaksi, ilman velvoitetta tehdä niitä takaisin.

Vuotuisen työajan laskeminen

Työajan pituus vaihtelee päivä- ja kaksivuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä vuosittain johtuen arkipyhien määrästä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työtuntien määrä on vuosittain vakio, 1632 tuntia. Vuotuiset työtuntimäärät käyvät selville työehtosopimuksen liitteessä olevasta taulukosta.

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen tai työsuhteen alkaessa kesken vuoden, on selvítettävä työehtosopimuksen mukainen vuotuinen työaika erikseen laskemalla. Lisäksi tällaisia tilanteita muodostuu myös säästö-, isyys-, vuorottelu- ja opintovapaita käytettäessä tai palkattomissa työkyvyttömyysjaksoissa.

Työehtosopimuksessa on annettu muutama esimerkki työajan laskemiseksi. Tässä ohjeessa annetaan lisäesimerkkejä erilaisten käytännön tilanteiden ratkaisemiseksi.

Esimerkki 5

Kun työskennellään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 12-tuntisissa vuoroissa koko vuosi ja pidetään 30 päivää vuosilomaa, muodostuu vuotuinen työaika seuraavasti:

1.1.–31.12.2014 TAM37	kaava		
TAM37 työskenneltävä ajanjakso		365	kalenteripäivää
edellinen työviikkoina	365/7	52,14	viikkoa
vuosiloma (viikkoa)		5	viikkoa
todellisten työviikkojen lukumäärä on	52,14 - 5	47,14	viikkoa
työehtosopimuksen mukainen työaika	vakio	34,6	tuntia/viikko
ajanjakson työaikavaatimus tunteina	vakio	1632	tuntia
edellinen muutettuna 12h työvuoroiksi	1632/12	136	työvuoroa

Työehtosopimuksen mukainen työaika on sovittu aina vakioksi 34,6 tuntia viikko ja 1632 tuntia per vuosi riippumatta vuorokausien tai arkipyhien määrästä.

Esimerkki 6

Kun keskeytymättömässä, 12-tuntiseksi järjestetyssä kolmivuorotyössä työskennellään vain osan aikaa vuodesta, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

1.1.–5.5.2013 TAM37	kaava		
TAM37 työskenneltävä ajanjakso		125	kalenteripäivää
edellinen viikkoina	125/7	17,86	viikkoa
vuosiloma (viikkoina)		1	viikkoa
todellisten työviikkojen lukumäärä on	17,86 - 1	16,86	viikkoa
työehtosopimuksen mukainen työaika	vakio	34,6	tuntia/viikko
ajanjakson työaikavaatimus tunteina	34,6 x 16,86	583	tuntia
edellinen muutettuna 12h työvuoroiksi	583/12	49	työvuoroa

Työehtosopimuksen mukainen työaika em. ajanjakson aikana on 16,86 viikkoa x 34,6 tuntia viikossa, eli 583 tuntia, joka 12 tunnin mittaisiksi työvuoroiksi muutettuna tarkoittaa 49 työvuoroa. Ajanjaksolle laadittavaan työaikasuunnitelmaan tulee siis sisältyä 108 x 12 h työvuoroa.

Esimerkki 7

Kun keskeytymättömässä, 12-tuntiseksi järjestetyssä kolmivuorotyössä pidetään 2 kokonaista viikkoa ja 3 työpäivää palkatonta isyysvapaata, selvitetään työehtosopimuksessa sovitun keskimääräisen viikkotyöajan toteutuminen seuraavalla tavalla:

1.1.–31.12.2014 TAM37	kaava		
TAM37 työskenneltävä ajanjakso		365	kalenteripäivää
edellinen työviikkoina	365/7	52,14	viikkoa
vuosiloma		5	viikkoa
isyysvapaa		2	viikkoa
todellisten työviikkojen lukumäärä on	52,14 - 7	45,14	viikkoa
työehtosopimuksen mukainen työaika	vakio	34,6	tuntia/viikko
ajanjakson työaikavaatimus tunteina	34,6 x 45,14	1562	tuntia
edellinen muutettuna 12h työvuoroiksi	1562 / 12	130	työvuoroa

Ajanjaksolle laadittavasta työaikasuunnitelmasta (130 työvuoroa) vähennetään vielä kolme palkatonta 12-tunnin isyysvapaapäivää. Mikäli yksittäinen palkaton isyysvapaapäivä olisi 8 tunnin mittainen työvuoro, vähentää se 8 tuntia työaikavaatimuksesta. On huomattava, että Kela maksaa isälle korvausta 8 tunnin perusteella.

Helsingissä 24.5.2016

Taru Reinikainen

Jaana Neuvonen

LIITE 4 TYÖHARJOITTELIJOIDEN KÄYTTÄMINEN KEMIANALAN YRITYKSISSÄ TYÖVOIMAN IRTISANOMIS- JA LOMAUTTAMISTILANTEISSA**Työharjoittelijoiden käyttäminen kemianalan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa**

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimusten mukaisten työssäoppimisjaksojen järjestämisen tarve on suuri. On toivottavaa, että kemianteollisuuden yritykset voisivat aktiivisesti tarjota nuorille ja opiskelijoille työskentelymahdollisuuksia ja tehdä näin alaa tunnetuksi tulevaisuutta silmälläpitäen.

Koska edellä tarkoitettua, opintojen loppuun saattamisen kannalta pakollista harjoittelua toteutetaan ympäri vuoden, ovat liitot keskustelleet periaatteista, joita yrityksissä noudatetaan palkattaessa em. harjoittelijoita olosuhteissa, joissa yrityksessä on menossa lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa toimihenkilöitä on irtisanottu tai lomautettu mikäli:

- työharjoittelija ei ole työsuhteessa
- jos työharjoittelija on työsuhteessa:
 - työharjoittelu on osa pakollista tutkintoa (ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen; tai
 - työharjoittelija ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta; tai
 - työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua toimihenkilöä; tai
 - työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin toimihenkilöön; tai
 - työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.

Yrityksissä neuvotellaan yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla toimintatavoista, joita yrityksissä noudatetaan harjoittelijoita otettaessa. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

Jaana Neuvonen
Kemianteollisuus ry

Taru Reinikainen
Ammattiliitto Pro ry

LIITE 5 TYÖPAIKKAOHJAAJAN ROOLI, KOULUTUS JA AJANKÄYTTÖ**Työpaikkaohjaajan rooli, koulutus ja ajankäyttö**

Keskusjärjestöjen 22.3.2012 solmimassa työurasopimuksessa sovittiin, että keskusjärjestöt pyrkivät etsimään uusia keinoja nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi. Tavoitteena on löytää nuorille työ- ja kouluttautumismahdollisuuksia yhdistämällä koulutusta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat sopineet 29.11.2012 toimenpiteistä nuorten työllistymisen edistämiseksi Kemianalan toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla. Osana kemianteollisuuden nuorisotakuuta osapuolet haluavat tällä muistiolla edistää työpaikoilla työhön oppimista kuvaamalla työpaikkaohjaajan roolia, ajankäyttöä ja osaamisen kehittämistä.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa työpaikalla järjestettävä koulutus (työssäoppiminen) on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla.

Työpaikkaohjaaja on työnantajan nimeämä henkilö, joka

- toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opettajan/opettajien, opiskelijan tai tutkinnon suorittajan ja koulutuksen järjestäjän välillä
 - suunnittelee työpaikalla tapahtuvaa oppimista, ammattiosaamisen näyttöjä ja tutkintotilaisuuksia yhdessä opettajien ja opiskelijan kanssa
 - toteuttaa ohjausta ja arviointia laadittujen sopimusten ja suunnitelmien mukaan
 - ohjaa ja tukee opiskelijaa ja arvioi oppimista
 - arvioi osaamista eri osapuolten kanssa.
- Mukailleen: Hätönen, 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta.

Työpaikkaohjaaja on työnantajan nimeämä henkilö, joka voi ohjata ammatillista perustutkintoa suorittavia opiskelijoiden, oppisopimusopiskelijoiden, korkeakouluharjoittelijoiden tai muiden, esimerkiksi työvoimapolitisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden työssäoppimista työpaikalla.

Opiskelijalle tärkein henkilö ja mentori työpaikalla on työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan on ymmärrettävä opiskelijoiden erilaiset valmiudet suoriutua erilaisista työtehtävistä. Opiskelija ei ole ammattilainen ja hän tarvitsee tukea ja ohjausta työtehtävissään. Työpaikkaohjaaja osallistuu opiskelijan arviointiin ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen.

Työnohjauksen on sitä tuloksellisempaa, mitä valmiimpia työnohjaaja ja ohjattava ovat tehtäviinsä. Työnohjaajan nimeämisen yhteydessä on hyvä tutustua yhdessä esimerkiksi Opetushallituksen sivuilta löytyvään Työpaikkaohjaajan osaamiskarttaan ja tehdä itsearviointi työpaikkaohjaajan osaamisen suhteessa työnohjaajan tehtäviin.

Yhteistyössä työpaikkaohjaajan ja hänen esimiehensä kanssa selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö, vaikutukset työtehtäviin ja aiheuttaako tehtävä tilapäisiä sijaisuusjärjestelyjä. Lisäksi tarkastellaan, edellyttääkö työpaikkaohjaajana toimiminen koulutusta, esimerkiksi ohjattavan arviointi voi edellyttää koulutusta, jota järjestää muun muassa ohjattavan oppilaitos. Tarkastelu suoritetaan samassa yhteydessä, kun ohjattavalle tehdään opastamissuunnitelma.

Työpaikkaohjaajalle maksetaan kemianalan toimihenkilösopimuksen 8§ mukaisesti työnopastuslisä, jos työnopastuslisän työehtosopimuksen mukaiset maksuedellytykset täyttyvät.

Helsingissä 23.10.2015

Juha Teerimäki
Kemianteollisuus ry

Taru Reinikainen
Ammattiliitto Pro ry

Lisätietoja työpaikkaohjaajan osaamiskartasta
http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf

LIITE 6 TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAT, JOISTA VOIDAAN PAIKALLISESTI SOPIA TOISIN**Työehtosopimuksen kohdat joista voidaan paikallisesti sopia toisin**

TES:n kohta	Paikallisesti sovittava asia
3 § Työsuhte ja työsuhteesta johtuvat yleiset velvollisuudet, kohta 5.3	Työsuhteen päättymispäivän palkanmaksu
5 § Paikallinen sopiminen	Paikallisen sopimisen menettelytavat (osapuolet, paikallisen sopimuksen kesto, muoto)
8 § Sijaisuuskorvaus ja työnopastuslisä	Sijaisuuskorvauksen maksaminen Työnopastuslisä kiinteäksi korvaukseksi
9 § Yleiset työaikamääräykset	Muun päivä- ja kaksivuorotyön (pois lukien jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö) tasoittumisjakson muuttaminen Vuorokautisen työajan pidentäminen 8 h tunnin sijasta/päivä → 7,5 h/päivä Vuotuisen työajan pidentäminen 24 tunnilla Työaikapankki
11 § Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän muuttaminen	Ilmoitusajoista sopiminen
12 § Työaika päivä- ja yksi- ja kaksivuorotyössä	Siirtyminen 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon Siirtyminen liukuvaan ja porrastettuun työaikaan Päivittäiset liukumarjojen pituus ja saldojen maksimimäärä Työviikon ja työvuorokauden alkaminen Työajan tasaamisvapaiden vaihtaminen joustovapaaseen Työajan tasaamisvapaa antaminen - antamisajankohta - korvaaminen rahana - ilmoitusajat - antamistapa
15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö	Jatkuvasti samassa vuorossa työskentely Yötyön tekeminen muissa kuin työaikalain 26§ mainitsemisissa tapauksissa Vuorotyökorvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena
16 § Vapaapäivät	Vapaapäivien sijoittelu
18 § Sunnuntaityö	Sunnuntaityökorotuksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena Vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Sunnuntaityökorotuksen vaihtaminen joustovapaaseen
19 § Suurjuhlapyhäkorvaus	Suurjuhlapyhäkorvauksen maksuajankohta
20 § Lepoajat ja viikkolepokorvaus	Päivittäisen lepoajan lyhentäminen Ruokailutauosta luopuminen Vuorokausilevon tilapäinen tai pysyvä lyhentäminen Vuorokausilevon lyhentäminen Viikoittaisen vapaa-ajan aikana tehdyn työn korvaaminen rahassa Viikkolepopäivästä sopiminen

21 § Lisätö	Lisätöön korvaaminen vastaavalla vapaalla Lisätöön vaihtaminen joustovapaaseen
22 § Ylityö	Ylityön ajalta maksettavan palkan tai ylityökorvauksen korotusosan maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen Ylityökorotuksen tai koko ylityöpalkan vaihtaminen joustovapaaseen
23 § Päivystysvalmius ja puhelinohjeet	Päivystysvalmiudesta sopiminen Päivystysvalmiudesta ja puhelinohjeista maksettavista korvauksista ja niiden määräytymisperusteista sopiminen
25 § Matkakorvaukset	Päivärahojen suuruus lyhyessä ja pitkässä työkomennuksessa Päivärahojen ja ruokarahan maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena Matkustussääntö
26§ Koulutustilaisuudet	Osallistumisen korvausperusteista sopiminen koulutuksen ollessa toimihenkilön vapaapäivänä
27 § Vuosiloma	Lomapalkan maksaminen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä Yli 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakaminen Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuosiloman sijoittelu Lomarahaa maksuajankohta Lomarahaa vaihtaminen joustovapaaseen
Palkkausjärjestelmä	Ns. väliluokkien käyttö Yrityskohtaiset järjestelmät
Yhteistoimintasopimus	Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen Osaston luottamusmiehen valinta Työsuojeluasiamiehen valinta Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksesta sopiminen Yhteistoimintaelimen perustaminen
Irtisanomissuojasopimus	4 § Irtisanomisajat <ul style="list-style-type: none"> Irtisanomis- ja irtisanoutumisajan pituus Palkanmaksuajankohta työsuhteen päättyessä 15 § Lomautusilmoitus <ul style="list-style-type: none"> Lomautusilmoitusajat 16 § Työhön paluu lomautuksen jälkeen <ul style="list-style-type: none"> Työn alkamisesta ilmoittaminen

LIITE 7 LUOTTAMUSMIESTEN TOIMINTAEDELLYTYSTEN PARANTAMINEN PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISEKSI TYÖPAIKALLA

Luottamusmiesten toimintaedellytysten parantaminen paikallisen sopimisen edistämiseksi työpaikalla

Kemianteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry näkevät tärkeänä edistää paikallista sopimista työpaikoilla. Paikallinen sopiminen antaa mahdollisuuksia kehittää toiminnan joustavuutta ja toimintatapoja. Toimintatapojen kehittäminen parantaa yksikön tuottavuutta ja kannattavuutta. Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat kun muutosta tehdään yhdessä. Paikallista sopimista tukemaan on kirjoitettu Paikallinen sopiminen kemianteollisuudessa –opas.

Neuvottelukulttuuria ja –osaamista sekä jatkuvan vuoropuhelun ja avoimuuden taitoja tulee kehittää, jotta työpaikalla voidaan onnistua paikallisessa sopimisessa. Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on työpaikalla edistää yhteistoimintaa, parantaa yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä lisätä paikallista sopimista työpaikan tarpeiden mukaisesti. Työpaikalla tulee olla neuvotteluita toteuttavat osapuolet kuten luottamusmiehet. Luottamusmiesten toimintaedellytyksiä tulee parantaa tasaveroisen neuvottelun onnistumiseksi. Paikallisen sopimisen edistämiseksi ja luottamusmiesten osaamisen varmistamiseksi sopijaosapuolet suosittavat, että luottamusmiesten toimikausi olisi työpaikoilla kolmivuotinen. Paikallisesti työsuojelutoimikunnassa voidaan sopia myös työsuojeluvaltuutettujen toimikauden pituudeksi kolme vuotta.

Luottamusmiehen kanssa tarkastellaan toimikauden alussa heidän ajankäyttöään ja selvittää yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö ja sen vaikutukset työtehtäviin sekä mahdollisten sijaisuusjärjestelyjen tarve. Samalla työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tässä yhteydessä luottamusmiehelle tehdään myös kirjallinen koulu- ja työsuunnitelma hänen osaamisensa kehittämiseksi. Suunnitelmaa tarkastellaan tarvittaessa vuosittain.

Osallistuminen sopijaosapuolten (KT-Pro) yhteiseen koulutukseen on omiaan edistämiseen paikallista yhteistoimintaa työpaikalla. Koulutukseen olisi tärkeää osallistua molempien neuvottelukumppanien yhdessä, jommankumman osapuolen este ei kuitenkaan estä toisen osapuolen osallistumista.

Pitkäjänteisen ja työpaikan yhteistoimintaa edistävän paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että molemmat neuvotteluosapuolet tietävät mistä voidaan sopia. Tätä edistääkseen sopijaosapuolet ovat tehneet työehtosopimuksen liitteeksi taulukon, mistä asioista on kemian toimihenkilösopimuksen mukaan mahdollista sopia paikallisesti toisin. Luottamusmiehen toimikauden alussa luottamusmies ja työnantajan edustaja yhdessä käyvät läpi yrityksessä voimassaolevat paikalliset sopimukset ja tarkastelevat niiden ajantasaisuutta.

Paikallista sopimista edistää, että luottamusmies saa asian käsittelyn kannalta kaikki tarvitsemansa tiedot. Luottamusmiehelle työehtosopimuksen mukaan annettavista tiedoista on lopuksi taulukkokoon.

On tärkeää, että luottamusmiehelle turvataan omassa ammatissaan tarvittava osaaminen myös toimikauden päätyttyä. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättyessä on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammatitaitonsa ylläpitäminen työnantajan järjestämää perehdytystä.

LIITE 8 TYÖEHTOSOPIMUKSEN MUKAISET LUOTTAMUSMIEHELLE ANNETTAVAT TIEDOT

Työehtosopimuksen mukaiset luottamusmiehelle annettavat tiedot

Työehtosopimus 9§ Työaikapankki	Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain yhteenveto työaikapankkiin kertyneistä ja käytetyistä vapaista.
Työehtosopimus 11§ Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmään tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osa henkilökunnasta, muutoksesta tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa etukäteen.	Työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmään tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.
Työehtosopimuksen liite Luottamusmiehen ansionkehitys	Työvuoroluettelon tai työajan tasoittumisjärjestelmään tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan myös luottamusmiehelle jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta.
Työehtosopimuksen liite Työharjoittelijoiden käyttäminen kemianalan yrityksissä työvoiman irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa	Vertailuun tarvittavat tiedot saadaan vuosittain esimerkiksi yrityksen palkkahallinnosta tai tilastoyhteistyösopimuksen mukaisesti, vuosittain laadittavasta toimihenkilötilastosta. Vuosittain käytettävän tilaston tulee olla vertailukelpoinen edellisenä vuonna käytettävään tilastoon.
Työehtosopimuksen liite Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa	Yrityksissä neuvotellaan yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla toimintatavoista, joita yrityksissä noudatetaan harjoittelijoita otettaessa. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.
Palkkausjärjestelmä	Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
Palkkausjärjestelmä	Henkilökohtaisen pätevyuden arviointijärjestelmän perusteet.
Palkkausjärjestelmä	Yritys/toimipaikkakohtainen heko-keskiarvo
Yhteistoimintasopimus 1 Yleisiä määräyksiä, 6. mom	Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluita luottamusmiehen kanssa.
Yhteistoimintasopimus 5.3 Ay-koulutus	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kieleisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta	<p>Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille;</p> <p>1 Työnantajan tulee antaa luottamusmiehelle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti.</p> <p>2 Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.</p> <p>Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.</p> <p>Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.</p>
Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta	Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.
Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta	Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa toimihenkilöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettyä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista toimihenkilöistä.
Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta	<p>Toimipaikkakohtaisina palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimihenkilöiden keskipalkat sekä keskiansiot ansioerittäin vaativuusluokan ja sukupuolen mukaan luokiteltuina.</p> <p>Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.</p>
Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta	Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityötä sekä niistä maksettusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.
Yhteistoimintasopimus 6 Tiedotustoiminta	Tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvan toimihenkilötehtävän muuttuessa siten, että siitä seuraa henkilöstöryhmämuutos, on muutoksesta ilmoitettava luottamusmiehelle
Irtisanomissuojasopimus 10§ Takaisinottaminen	<p>Tämän pykälän ja työehtosopimuksen 6 luvun 6 §:n mukaisesta toimihenkilön takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja toimihenkilön välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella.</p> <p>Ennen sopimuksen tekemistä tiedotetaan luottamusmiehelle sopimuksen sisällöstä. Sopimuksen tekemisessä toimihenkilöllä on oikeus käyttää luottamusmiehen asiantuntemusta</p>
Irtisanomissuojasopimus 14§ Ennakkoselvitys ja toimihenkilön kuuleminen	<p>Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä toimihenkilölle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta sekä kestoista. Jos lomautus kohdistuu useaan toimihenkilöön, selvitys voidaan antaa toimihenkilöiden edustajalle tai toimihenkilöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.</p> <p>Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava toimihenkilöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuuluksi annetusta selvityksestä.</p> <p>Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta toimihenkilöiden tai heidän edustajansa kanssa.</p>

Irtisanomissuojasopimus 15§ Lomautusilmoitus	Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien toimihenkilöiden edustajalle.
Irtisanomissuojasopimus 19§ Työvoiman vähentämisjärjestys	Työnantajan on annettava luottamusmiehelle riittävä selvitys irtisanomis- ja lomautusuhanalaisen toimihenkilön uudelleenkoulutusmahdollisuudesta sekä mahdollisuudesta sijoittaa hänet yrityksessä muihin tehtäviin. Uudelleensijoitusta harkittaessa tulee ottaa huomioon työehtosopimuksen 7 luvun 4 §:stä johtuvat velvollisuudet.
Yhteistoimintalaki 10§ 3 mom.	<p>Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:</p> <p>1) arvopaperimarkkina- ja muun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,</p> <p>2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.</p> <p>Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitettua selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.</p> <p>Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitettua selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävissä yhteisessä tilaisuudessa.</p> <p>Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.</p>

LIITE 9 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA**Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa**

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - suurjuhlapyhien ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - porrastettu työaika
 - vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Selviytymislauseke

Työnantajan taloudellisen tilanteen niin edellyttäessä käsitellään yhdessä luottamusmiehen kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Kun yhteisesti todetaan luottamusmiehen kanssa, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia luottamusmiehen kanssa yllämainittujen toimenpiteiden lisäksi työehtojen sopeuttamisesta enintään vuoden määräajaksi. Sovittavia asioita voivat olla työehtosopimuksen rahanarvoiset edut, esimerkiksi lomarahat ja suurjuhlapyhäkorvaukset.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa. Samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien ajalle. Sopimusta tehtäessä on arvioitava sen vaikutukset suhteessa voimassaolevaan työttömyys- ja palkkaturvastäännykseen.

Samalla sovitaan, miten toimihenkilöiden taloudelliset menetykset kompensoidaan yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua. Sopimuskauden aikana seurataan säännöllisesti yrityksen taloudellisen tilanteen kehittymistä ja mikäli kesken sopimuskauden yrityksen taloudellinen tilanne paranee niin, ettei selviytymislausekkeen käytölle ole enää perusteita, voidaan sopimus purkaa.

Lisäksi on huomattava että laki mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja työehtosopimus lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

Sopijaosapuolet neuvovat tarvittaessa yrityksiä selviytymistoimenpiteiden toteuttamisessa.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY

TOIMIHENKILÖIDEN VUOSITYÖAIKA KEMIANTEOLLISUUDESSA 2016-2020 (8 tunnin työpäivä)

Työaika kemianteollisuudessa 2016 - 2020	2016	2017	2018	2019	2020	Keskim. 2010-2020
Työviikot/vuosi	47,29	47,14	47,14	47,14	47,29	47,18
Vuoden päivät yhteensä	366	365	365	365	366	365
- lauantait 1) ja sunnuntait	105	105	104	104	104	104
- työaika lyhentävät arkipyhät	8	9	10	10	9	9
- vuosiloma (työpäivää)	25	25	25	25	25	25
- työajan lyhennys	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Työpäivät yhteensä/vuosi						
- 1 ja 2-vuorotyö	215,5	213,5	213,5	213,5	215,5	214
- keskeytyvä 3-vuorotyö	212,5	210,5	210,5	210,5	212,5	211
- kesk.tön 3-vuorotyö	204,0	204,0	204,0	204,0	204,0	204
Työtunnit yhteensä/vuosi						
- 1 ja 2-vuorotyö	1724	1708	1708	1708	1724	1715
- keskeytyvä 3-vuorotyö	1700	1684	1684	1684	1700	1691
- kesk.tön 3-vuorotyö	1632	1632	1632	1632	1632	1632
Työtunnit keskim./viikko						
- 1 ja 2-vuorotyö	36,5	36,2	36,2	36,2	36,5	36,3
- keskeytyvä 3-vuorotyö	36,0	35,7	35,7	35,7	36,0	35,8
- kesk.tön 3-vuorotyö	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
7,5 h:n työpäivä (päivätö)	-	-	-	-	-	-
Työpäivät yhteensä/vuosi	228	226	226	226	228	227
Työtunnit yhteensä/vuosi	1710	1695	1695	1695	1710	1701
Työtunnit keskim./viikko	36,2	36,0	36,0	36,0	36,2	36,1

Edellä kuvattu laskelma kuvaa tilannetta, jolloin toimihenkilöllä on oikeus ja hän myös kyseisen kalenterivuoden aikana pitää 30 arkipäivän mittaisen vuosiloman.