

NEUVOTTELUTULOS HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLA 4.3.2020 - 28.2.2022

Aika 4.3.2020

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Jenni Nisametdin
Juha Teerimäki

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Petri Ahokas
Tero Aaltonen

1. Sopimuskausi

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 4.3.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2018–31.12.2020 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 4.3.2020–28.2.2022.

2. Palkantarkistukset ajalle 4.3.2020-28.2.2022

2.1. Palkantarkistusten ajankohta, toteutustapa ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.5.2021 käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyteen ja työsuoritukseen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,4 % prosentina yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville

työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,4%:n erän kohdentamisesta. Yleiskorotus on tällöin 1,6 %.

Edellä mainitusta poiketen, mikäli työnantaja päättää siirtyä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun ennen 31.3.2021, maksetaan vuoden 2021 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena.

2.2. Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet

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

2.3. Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai henkilöstöryhmälle, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja miten se on laskettu.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa (yleiskorotus tai yrityskohtainen) ja kriteerit.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa 15.4.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

Vuoden 2021 yritys- ja toimipaikkakohtainen palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä lisiä).

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki maaliskuussa 2021 työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen) riippumatta. Sellaisten työntekijöiden, jotka ovat työsuhteessa palkankorotusajankohdassa, mutta ovat poissa laskentakuukauden aikana esimerkiksi sairauden tai vuosiloman johdosta, palkat otetaan mukaan laskentaan. Mikäli poissaolo johtuu perhevapaasta, opintovapaasta tai muusta sellaisesta pidemmästä vapaasta, ja työntekijöille on palkattu sijainen, lasketaan palkkojen summaan ainoastaan sijaisen palkka.

Palkkojen summaan ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, olosuhteellisia, arkipyhäkorvaus, lomarahaa, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

2.4. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2020 korotusten osalta 31.5.2020 ja vuoden 2021 korotusten osalta 30.4.2021 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.5. Palkkataulukot

Vaativuusryhmäpalkkoja ja nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 1,3 prosentilla 1.6.2020 lukien.

Vaativuusryhmäpalkkoja ja nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 2 prosentilla 1.5.2021 lukien.

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2020-2021. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.6.2020 lukien 1,3 prosentilla ja 1.5.2021 lukien 2 prosentilla.

2.6. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 3,3 prosentilla 1.6.2020 lukien.

2.7. Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

3. Tekstimuutokset 4.3.2020 alkaen

3 § Työrauhavelvoite

Työrauha ja valvontavelvollisuus

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

6. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.-5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi

7. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

Lisätään uusi kohta 5, jonka perusteella neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän aika sisältyy 14 päivän ja 6 viikon neuvotteluajaksi seuraavasti:

5. Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Allekirjoituspöytäkirjaan:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

6 § Työaika

Lisätään uusi kohta 3. ja muutetaan numerointia vastaavasti.

3. 10-tuntinen

Tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuorotyöntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaan tehdessä että työaikaan tasattaessa, pois lukien arkipyhänä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään neljänä työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Työntekijän ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaikaa.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia viikossa:

- päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään kuuden 52 viikon pituisena ajanjaksona; paikallisesti voidaan sopia vuoden pituisesta ajanjaksosta.

4. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se tasoittuu enintään 52 viikon aikana kunkin työaikamuodon osalta sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan.

Paikallisesti luottamusmiehen kanssa voidaan sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pituudeksi enintään 12 tuntia työajan enimmäismäärän ollessa viikossa enintään 52 tuntia.

Pöytäkirjamerkintöjä:

e) Päivätyössä sijoitetaan työaika klo 6.00 – 17.00 välille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kohta 14. Muutetaan pykäläviittaus vastaamaan uutta työaikalakia, eli 26 § muutetaan 8 §:ksi.

Lisätään uusi aloittamis- ja lopettamistyötä koskeva määräys, joka syrjäyttää työaikalain aloittamis- ja lopettamistyötä koskevan säännöksen, kohtaan 15. seuraavasti:

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyö on toimitusvarmuuden parantamiseksi ja tuotantohäiriöiden poistamiseksi säännöllinen työaika ylittävää lisätyötä, jonka teettämisestä sovitaan paikallisesti. Sopimuksesta tiedotetaan henkilöstöä.

Aloittamis- ja lopettamistyöhön luetaan säännöllisen työajan lisäksi ennen tai jälkeen omaa säännöllistä työvuoroa tehtävä lisätyö. Aloittamis- ja lopettamistyö voi koostua työstä, joka on

- välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa,
- joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää työntekijäkohtaisesti enintään viisi tuntia viikossa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen. Paikallisesti voidaan sopia myös määrältään vastaavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Lisätään työaikamääräyksiin uusi kohta:

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Pöytäkirjamerkintä

Määräyksen tulkinta vastaa vanhan työaikalain (9.8.1996/605) 31 §:n säännöksen tulkintaa (mukaan lukien sitä koskevat työneuvoston lausunnot, esim. TN 1365-00 ja TN 1417-06).

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

7§ Työajan lyhentäminen

Palautetaan työajan lyhentämiseen liittyvät kirjaukset vuoden 2015 tasolle (mm. enimmäiskertymä 12,5 päivää).

7. Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle ~~50 prosentilla korotettu~~ yksinkertainen palkka.

8 § Ylityö

1. Ylityön osalta noudatetaan jäljempänä olevin poikkeuksin voimassa olevan lain säännöksiä.

Työaikalain mukaisten ylityöiden enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaisissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso.

31.12.2020 saakka voidaan käyttää vanhaa määräystä ylityön enimmäismääristä.

Lisätään uusi koulutuksia ja kehittämistilaisuuksia koskeva pykälä 11 ja muutetaan pykäläjärjestystä vastaavasti.

11 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhteellisine.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 23 §:n määräyksiä.

Muutetaan 21 §:n 1. kohtaa seuraavasti:

21 § Arkipyhäkorvaus

1. Työntekijälle, joka on ollut työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ennen pitkäperjantaita, 2. pääsiäispäivää, helatorstaita, vapunpäivää, helluntaipäivää, juhannuspäivää, jouluaatto, 1. ja 2. joulupäivää sekä uudenvuoden päivää, maksetaan sanotuilta päiviltä ylimääräisenä korvauksena kahdeksan tunnin palkka, joka määräytyy keskituntiansion perusteella.

Samoin edellytyksin maksetaan arkipyhäkorvaus myös jouluaatolta ja loppiaispäivältä, mikäli ne sijoittuvat muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi.

22 § Palkanmaksu

1. Palkat voidaan maksaa kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa tai joka toinen viikko pankin välityksellä. Jos määrätty palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai pyhäpäiväksi, maksetaan

palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää viiden päivän palkka sisään.

27 § Vuosiloma

8. Lomaltapaluuraha voidaan maksaa joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Työnantaja ilmoittaa maksutavan muutoksesta kirjallisesti.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitettulla tavalla ilmoitettua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

YLEISSOPIMUS

3.3 ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

Jos pääluottamusmies on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Jos työsuojeluvaltuutettu on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena muissakin kuin Yleissopimuksen 3.2. kuvatussa tilanteessa.

Jos pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies hoitaa pääluottamusmiestehtäviä/työsuojeluvaltuutetun tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

4.4 Varamiehet

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) (872/2019) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

4. Allekirjoituspöytämerkinnät

4.1 Jatkuva neuvottelu

Osapuolet sitoutuvat järjestelmälliseen jatkuvaan neuvotteluun sopimuskauden aikana työehtosopimuksen 35 §:n mukaisesti.

Liitot selvittävät kokemuksia uuden 10-tuntisen työaikamääräyksen soveltamisesta. Tätä varten liitot toimittavat kyselylomakkeen työpaikoille. Saatujen kokemusten perusteella liitot arvioivat määräyksen kehittämistarpeita 30.10.2021 mennessä.

4.2 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

Sopijaosapuolet toteavat, että taloudellinen tilanne ja tilauskantavaihtelut kohtelevat alan yrityksiä eri tavoin. Taloudellisen tilanteen ja tilauskannan muuttuessa poikkeuksellisen vaikeiksi, yritys saattaa joutua turvautumaan erityistoimenpiteisiin toimintaedellytysten turvaamiseksi tai kriisiin vaikutusten rajoittamiseksi.

Yrityksessä tai työpaikalla todetaan yhdessä pääluottamusmiehen kanssa yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Paikallisten osapuolten pyytäessä liitot sitoutuvat käymään neuvotteluja tilanteen vaatimista toimenpiteistä ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä.

4.3 Paikallisen sopimisen valmiudet ja edistäminen

Paikallinen sopiminen on keino vastata joustavasti yritysten hyvin erilaisiin haasteisiin, jotka aiheutuvat mm. toimintaympäristön muutoksista ja asiakkaiden tarpeista. Paikallisten osapuolten hyvät ja luottamukselliset neuvottelusuhteet ovat toimivan vuoropuhelun ja sopimisen perusta. Lisäksi on hyvä, että molemmilla osapuolilla on tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimusten tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta riippuen voi johtua, että paikalliseen sopimiseen liittyen voidaan kuulla myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden säännönmukaista seuranta- ja päivittämistä.

Sopimuskauden aikana liitot järjestävät yhteistä koulutusta, jonka tarkoituksena on edistää paikallista sopimista ja kehittää yhteistoimintaa sopimusalan yrityksissä.

4.4 Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työkalttuuria ja tehokasta oppimista edistävää. Oppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikan edustajien kesken koulutuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Harjoittelijan oppimistavoitteet täyttävistä tehtävistä sovitaan harjoittelusopimuksessa kunkin oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että harjoittelun jälkeen harjoittelija osaa arvioida opinnoissaan syntynyttä osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin ja arvioida omaa osaamistaan suhteessa niihin.

Harjoittelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimies, toimihenkilö tai työntekijä, jolla on ohjaamiseen tarvittava osaaminen. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia harjoittelun

tavoitteiden täyttymisestä, riittävästä perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajalle maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5 Työrauha

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 3 §:n tulkinnasta.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 4.3.2020–28.2.2022 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.

6. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Sovittujen palkankorotusten ja muiden muutosten voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

7. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

Helsingissä 4.3.2020

KEMIANTEOLLISUUS RY



Jenni Nisametdin



Juha Teerimäki

TEOLLISUUSLIITTO RY



Toni Laiho



Petri Ahokas



Tero Aaltonen