

TES-ratkaisu 2023-2024

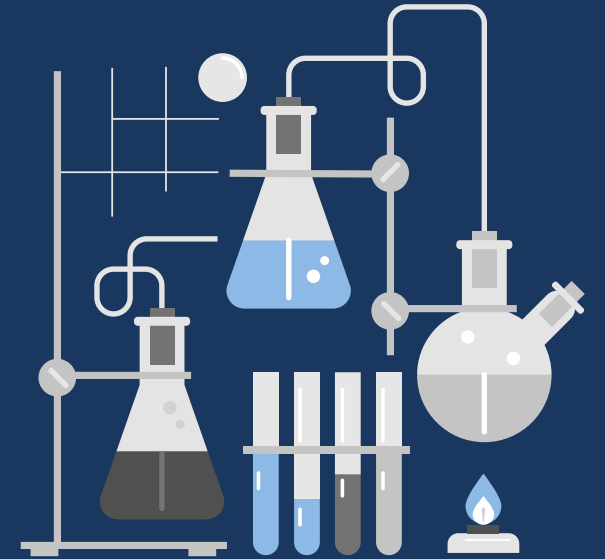
Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus
Kemian perusteollisuus
Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuus

Sopimuskausi

03.02.2023–31.12.2024

Tekstit:

- **Kerran kuussa palkanmaksuun** kannustaminen ratkaistaan palkankorotuksen yhteydessä
- Lisätään **lukiolaiset** luetteloon, jossa **harjoittelijoiden palkanmaksu** määritellään opiskelijoille
- **Työaikakokeilu 2025** vuoden loppuun asti *)
- **Ylityöstä syntyneiden vapaiden** antamisen ja pitämisen määräaika 14 viikkoa + **paikallisesti sopien** enintään 52 viikkoa*)
- **Vuosiloman sijoittaminen** irtisanomisajalle työnantajan irtisanoessa työsopimuksen heko-perusteilla
- **Lomarahan maksuajankohta**, kiinteät maksuajankohdat , tt voi ilmoittaa myös itse ajankohdan



Tekstit:

- **Lomapalkkalaskenta** kk-palkkainen työryhmään
- Aattokorvauksen **vaihtaminen vapaaksi** päivävuorolaisilla paikallisesti sopien *)
- **Etä-** ja hybridityöohje
- Liittojen tuottama **opastajien koulutus**
- **Perehdyttäminen ja työnopastus**
 - lisätään perehdytyskorvaus toiseen tehtävään siirtyvien opastukseen.
- **Lapsen sairaus**
 - Samassa työpaikassa työskenteleville mahdollisuus yövuoron jälkeiseen lepoon lapsen ollessa sairaana.
- **Lapsen sairaus** ja ylityö



3.1. 5 § Työsuhteen syntyminen ja päättymisen, Perehdyttäminen ja työnopastus



Lisätään 5 §:n loppuun kaksi uutta kappaletta:

Uudeksi työntekijäksi katsotaan myös talon sisältä kokonaan eri työntekijätehtävään siirtyvä henkilö, jolla ei ole aiempaa työkokemusta kyseisestä työtehtävästä. Tällaisen talon sisältä siirtyvän työntekijän perehdyttäminen ei yleensä vaadi yhtä laajaa perehdyttämistä ajallisesti ja määrällisesti.

Paikallisesti voidaan sopia myös muun tyyppisestä opastuskorvauksen maksamisesta.

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä ja muutetaan pöytäkirjamerkintöjen numerointia vastaavasti:

Pöytäkirjamerkintä 1

Opastussuunnitelma on laadittava niin selvästi, ettei jälkeinpäin voi syntyä erimielisyyttä tarkoitetun opastuksen luonteesta ja kestoajasta.

Pöytäkirjamerkintä 2

Kesätyöntekijöiden sekä erilaisten harjoittelijoiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluvat työntekijöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä korvausta.

3.1 11 § Ylityö, Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Lisätään 11. kohdan luetteloon "lapsen sairauden"

11. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, lapsen sairauden, työehtosopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan tasaamisvapaiden, viikoittaisen vapaa-ajan korvaamiseksi annetun vapaan, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, yleissopimuksen 7.1 tai 7.2 kohdassa tarkoitettun 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 ylityökorvausta siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

3.2 11 § Ylityö, Ylityön vaihtaminen vapaa-aikaan

Muutetaan kappale kuulumaan seuraavasti:

12. Ylityöstä maksettava palkan perusosa, korotusosa tai molemmat voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava ja pidettävä 14 viikon kuluessa ylityön tekemisestä. Paikallisesti sopien ajanjaksoa voidaan pidentää enintään 52 viikkoon.

3.3 14 § Työkohtainen palkka, Nuorten ohjetuntipalkat

Lisätään **pöytäkirjamerkinnän 2** luetteloon "lukiossa":

Harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan maksaa 75 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta seuraavissa tapauksissa:

- tutkintoon tai tutkinnon osaan liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,
- **lukiossa**, ammatillisissa oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien kesäharjoittelun ajalta.

3.4 22 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä 2 ja muutetaan pöytäkirjamerkintöjen numerointia vastaavasti:

Pöytäkirjamerkintä 1

Suurjuhlapyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopien siirtää.

Mainittujen päivien aatoina maksetaan vuorotyössä tai säännöllisessä ilta- tai yötyössä työskenteleville suurjuhlapyhän aaton korvausta ilta- ja yövuoron ajalta 100 % ja aamuvuoron ajalta 20 % keskituntiansiosta. Korvaus ei sisällä mahdollisia yli- ja sunnuntaityökorotuksia...

Pöytäkirjamerkintä 2

Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien edellä mainittuina aatoina lyhentää säännöllistä työaikaa aattokorvauksen suuruutta vastaten.

3.5 28 § Sairaalan lapsen hoito

Lisätään Pöytäkirjamerkintä 7. Molemmat vanhemmat vuorotyössä -kohdan loppuun uusi kappale:

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa ja toinen vanhempi on ollut yövuorossa ja toisen työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, mikäli yövuorossa olleella puolisoilla on yövuoro myös seuraavana yönä.

3.6 32 § Vuosiloma

Lisätään uusi kohta 6. pykälään 32 § Vuosiloma ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyin vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaltapaluu raha tämän pykälän mukaisesti.

Tutustu työelämään ja tienaa


3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuonna 2023 ja **375 euroa** vuosina **2024 ja 2025**. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

Liite 7, Etä- ja hybridityöohje

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi koulutusten ja/tai kokousten järjestämistä etä- tai hybridikoulutuksena. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etätyötä tehtäessä.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä olisi hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin koulutukset voidaan järjestää etänä tai hybridinä
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättyminen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätöissä tehdystä työstä raportoiminen
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineet ja tarvikkeet
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta



Ohje tässä
lyhennettynä

Työaikakokeilu

Liitot jatkavat 18.1.2022 alkanutta määräaikaista kokeilua 31.12.2025 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 2. luvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

4.1.4 Koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry tuottavat yhteistyössä työpaikkojen käyttöön verkkopohjaisen koulutuskokonaisuuden työpaikan esimiehille ja opastajille työturvallisuuslain 14 § mukaisesta riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Koulutuskokonaisuus pitää sisällään opastussuunnitelman laatimisen, työn opastamisen ja sekä opastettavan osaamisen varmistamisen ja arvioinnin.

Koulutus katsotaan liittojen järjestämäksi yhteiseksi koulutukseksi.

Osapuolet käyttävät koulutuskokonaisuuden suunnittelussa ja toteuttamisessa pedagogiaa ja verkko-opiskelua tuntevia asiantuntijoita. Koulutuskokonaisuus suunnitellaan liittojen perustamassa työryhmässä 03/2023 mennessä ja toteutetaan 05/2023 mennessä.

Yritys voi hyödyntää liittojen yhteisen koulutuksen sijasta omaa tai esimerkiksi koulutuslaitosten järjestämää koulutuskokonaisuutta.

Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan laskentaa koskeva työryhmä

Perustetaan liittojen välinen työryhmä, joka selvittää **kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan maksamiseen** liittyviä erityiskysymyksiä sopimuskauden aikana.

Tarinat ja narinat -kilpailu

Sopijaosapuolet järjestävät kilpailun kemian alojen työpaikoille, jolla kerätään hyviä tarinoita ja narinoita paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla

- hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista
- narinoita työehtosopimuksen, kulttuurin tai historian aiheuttamista esteistä tai hidasteista paikallisen sopimisen kehittämiseksi

Kilpailuun osallistutaan yhdessä työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Tarinoita hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat ja narinat palkitaan alkuvuonna 2024 yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa. Tarinoita ja narinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla.

Lomarahen maksaminen



3.8 32 § Vuosiloma, lomaltapaluuraha

Lisätään uusi kohta 13. pykälään 32 § Vuosiloma, Lomaltapaluuraha:

13. Työnantaja voi maksaa lomaltapaluurahan myös kahtena palkanmaksuajankohtana, joista toinen sijoittuu kesälomakaudelle ja toinen talvilomakaudelle. Työnantaja ilmoittaa kesälomakauden lomaltapaluurahan maksuajankohdan viimeistään huhtikuun loppuun mennessä. Talvilomakaudella lomaltapaluuraha maksetaan helmikuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Työntekijä voi myös ilmoittaa kesälomansa sijoittumisesta johtuen lomaltapaluurahan maksuajankohdasta poikkeamisesta, saatuaan tiedon kesälomansa ajankohdasta. Tällöinkin lomaltapaluuraha maksetaan yhtenä palkanmaksupäivänä.

Tämä ei muuta lomarahen saamisen edellytyksiä.

Veto- ja pitovoimaa

Liitot käynnistävät yhdessä toimialan ohjelman työvoiman pitämiseksi kunnossa kaiken ikää. Sen tarkoituksena on parantaa **eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.**

Liitot kokoavat hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä työpaikoilla eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi. Alan työpaikoilla hyväksi todettuja toimintamalleja kartoitetaan liittojen **laajalla yhteisellä kyselyllä.**

Liitot myös tiedottavat erilaisista kuntoutus- ja työhyvinvointia edistävästä ohjelmista, kuten KIILA ja Liikkuva työelämä, yhdessä asiantuntijaorganisaatioiden kanssa.

Ohjelmaa varten kerätään hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä mm. eri ikäisten työssä jaksamiseen, perehdyttämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyen. Sekä selvitetään, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, mahdollisilla erilaisilla kannustimilla ja työntekijän omaehtoisella työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tavoitteita tukea. **Nämä hyvät käytännöt kootaan työpaikkojen hyödynnettäväksi ja julkaistaan nettisivuilla.**



Naisten kannustaminen kemian- ja muovialoille

Kemianteollisuuden sopimusaloilla sukupuolijakauma työntekijöillä on 80 % miehiä 20 % naisia.

Osapuolet käynnistävät sopimuskaudelle yhteisen hankkeen, jonka tarkoituksena on **innostaa nuoria ja erityisesti naisia kemian- ja muovialan töihin sukupuolijakauman kaventamiseksi**. Lisäksi hankkeen tarkoituksena on kasvattaa tietoisuutta kemianteollisuuden ja muoviteollisuuden jäsenyrityksistä sekä vaikuttaa nuorten, naisten ja ammattinvaihtajien mielikuviin prosessityöstä.

Liittojen välinen työryhmä laatii yhteisen toimintasuunnitelman ja toimenpiteet asian konkreettiseksi edistämiseksi.

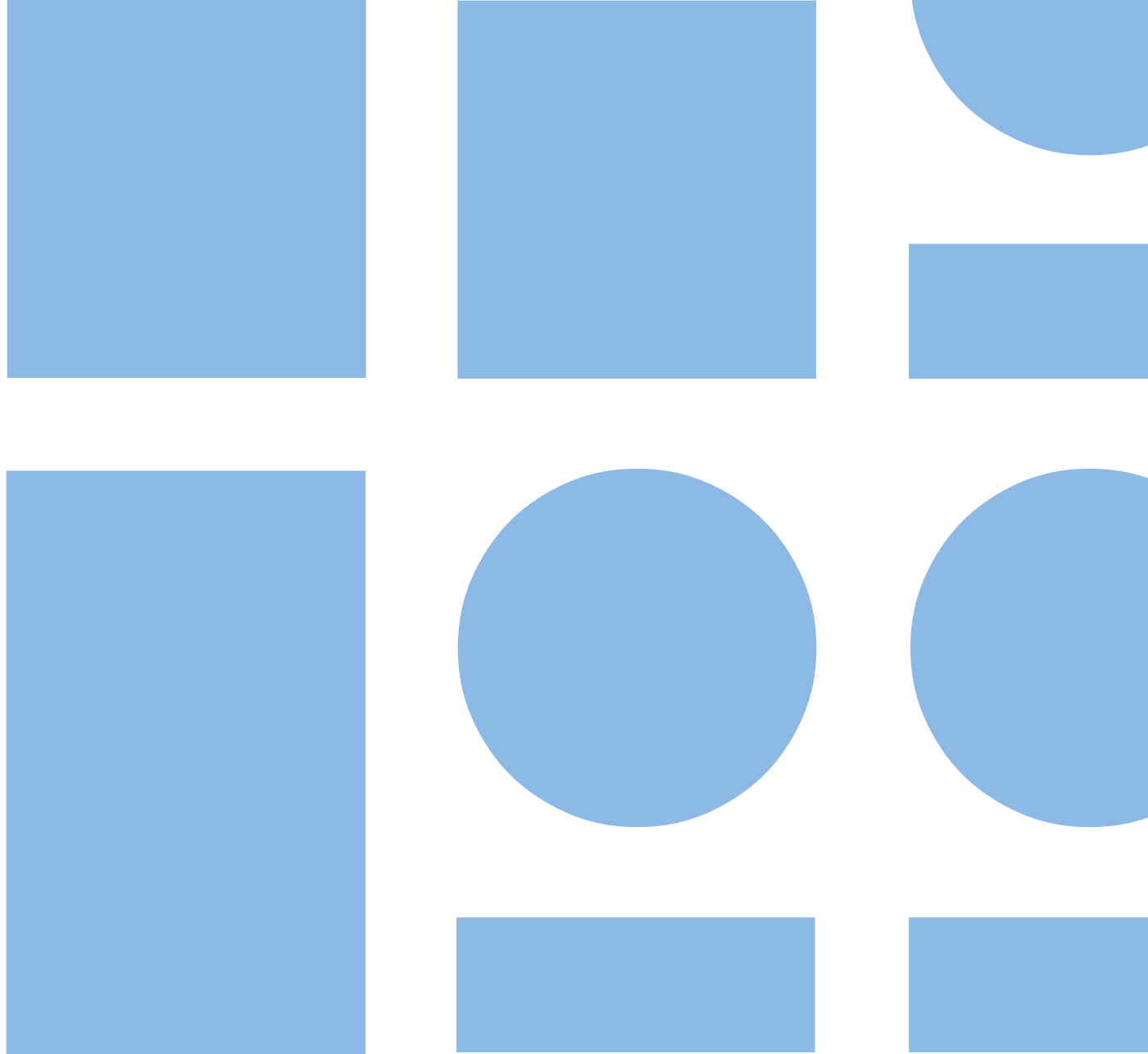
- **Kohdennettu markkinointikampanja nuorille.**
- **Materiaalin valmistelu opinto-ohjaajille**, jossa tuodaan esiin kemianteollisuutta alana ja prosessityön mahdollisuuksia.
- **Nostetaan esiin hyviä tarinoita kemianalalla ja prosessityössä työskentelevistä ammattinvaihtajille**
- **Mitataan** sukupuolijakauman kehittymistä kemianalalla.

Koulutukset, tilaisuudet ja kehitystyö

- Sparraustilaisuuksia kehitetään
- Yhteisiä koulutuksia kehitetään
- Paikallisen sopimisen yhteistä kurssia kehitetään
- Työaikojen suunnitteluun tehtyä työkalua ja sen toimivuutta seurataan
- Yhteistyön tasomittausta kehitetään
- Seurataan paikallisen sopimisen toteutumista kemianteollisuuden sopimusaloilla.
- Oppisopimusmallin seuranta
- Perhevapaakirjaukset TES:iin
- Aiemmin sovitut työryhmät (mm. palkkausjärjestelmät, työrauhakysymykset, jatkuva neuvottelu, strategia..)

**Teollisuus
liitto**

**Palkkaratkaisu
2023-2024**



Palkankorotukset 2023

maaliskuu
400€
kertakorvaus



kesäkuu
400€
myöhennyskorvaus



1.9.2023
YK 2,2 %

Kerran
kuussa
palkanmaksu
300€



Voi
saada
vain
kerran

Taulut:
2,2%

**Mahdollisuus sopia YK osuus
kertaeräksi.**

Kertaerän ja myöhennyskorvauksen ehdot

- Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen **työsuhde on alkanut viimeistään 1.12.2022** ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.
- Myöhennyskorvaus maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen **työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023** ja on edelleen voimassa myöhennyskorvauksen maksupäivänä.
- Kertaerä ja myöhennyskorvaus **maksetaan myös**, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen/myöhennyskorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.
- Kertakorvausta/myöhennyskorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertakorvauksen /myöhennyskorvauksen maksuajankohtaa.

Vuoden 2023 yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

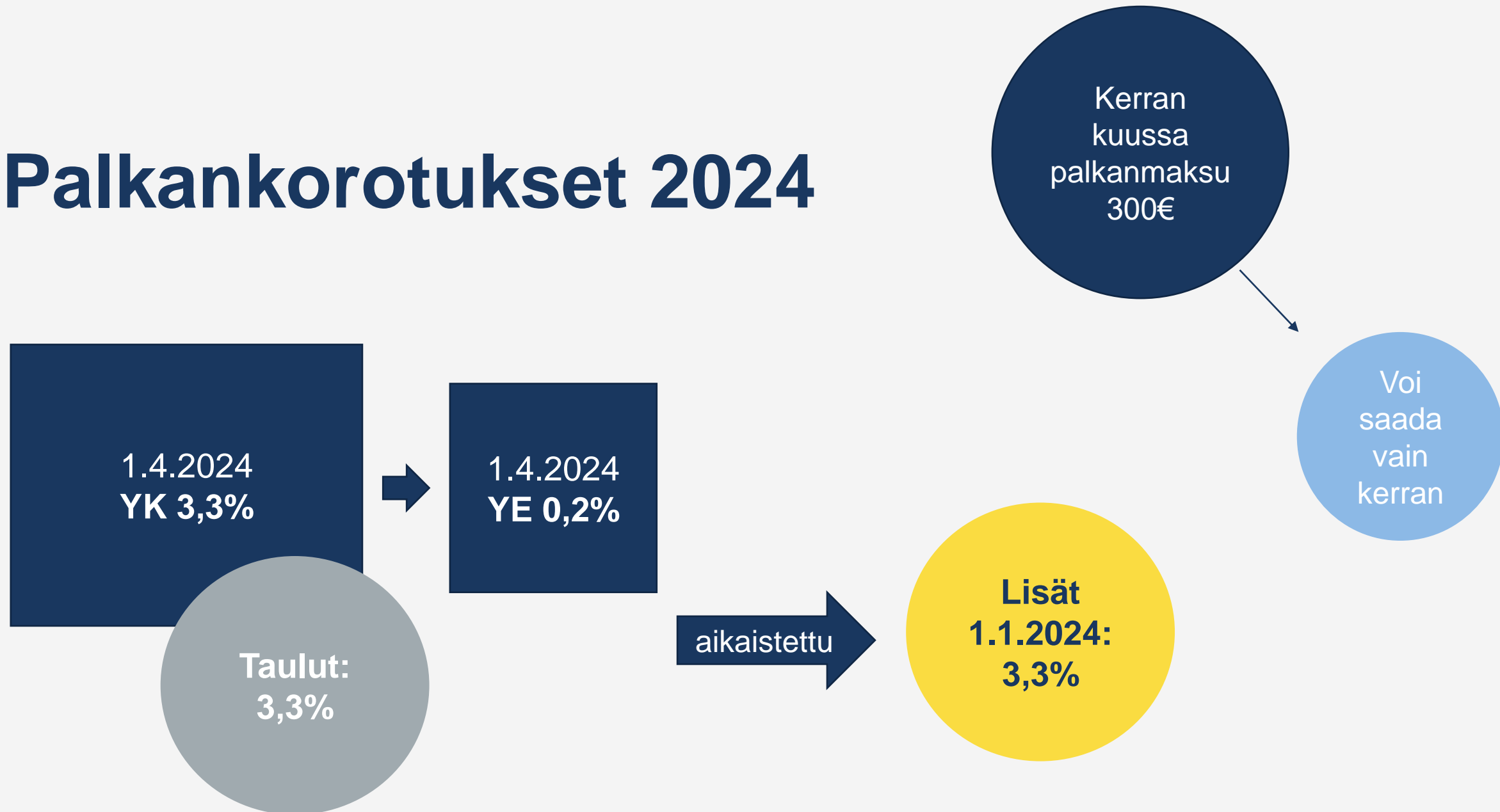
2.6. Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuoden 2023 yleiskorotuksen maksamisesta kertaeränä. Kertaerän suuruus lasketaan seuraavasti:

- tuntipalkkainen $2,2\%$ x henkilökohtainen tuntipalkka x 169 x 12 kuukautta
- kuukausipalkkainen $2,2\%$ x henkilökohtainen kuukausipalkka x 12 kuukautta

Sopimus saadaan tehdä 1.9.-15.9.2023 välisenä aikana.

Palkankorotukset 2024



Yrityskohtainen erä 1.4.2024

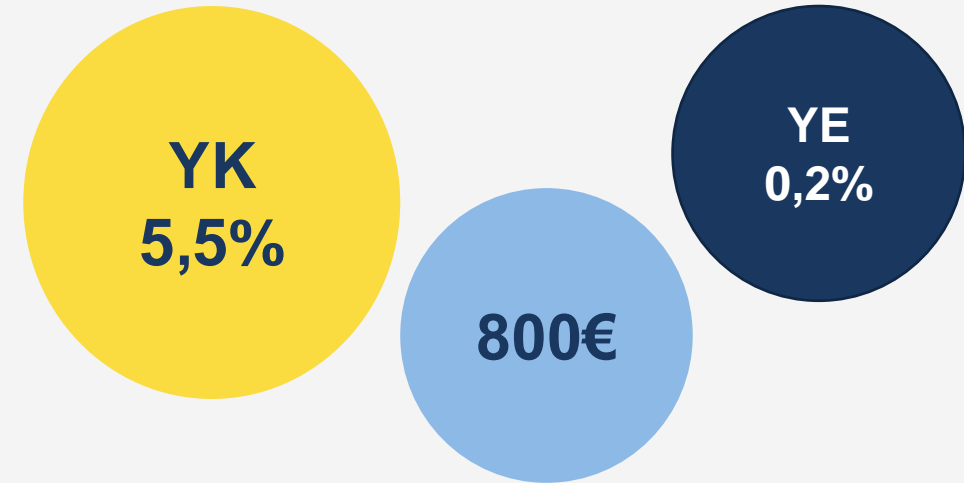
2.4. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2024

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,2 prosentin** suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallinen erä lasketaan helmikuussa 2024 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Kahden vuoden ratkaisu sisältää:



- Yleiskorotuksia: **5,5%**
- Kerta- ja myöhennyserää: **800€**
- Yrityskohtaisesti jaettavaa erää: **0,2%**
- Lisien ja korvausten korotukset **3,3%** (palvelusaikalisät, olosuhdelisät, vuorolisät, tsv ja lm korvaus)
- Taulukot: **5,5%**
- Nuorten ohjetuntipalkat: Korotetaan **5,5 %: lla**
- Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2023** osalta 1.9.2023 ja **vuoden 2024 osalta** 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.
- Urakkapalkat/-hinnat: korotetaan vastaavasti palkankorotusten suhteessa
- Yrityskohtaiset palkkausjärjestelmät: Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan **1.9.2023** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentilla ja **1.4.2024** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentilla.

Kriisilauseke

2.5. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuoden 2023 palkankorotuksesta, kertaerästä tai myöhennyskorvauksesta ja vuoden 2024 palkankorotuksesta.

Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi.

**Teollisuus
liitto**