

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

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

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
HÖGRE TJÄNSTEMÄN
INOM KEMIINDUSTRIN
mellan
KEMIINDUSTRIN RF**

och

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

02.2.2022–31.1.2024

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 2.2.2022–31.1.2024.....	3
KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN	13
1. Kollektivavtalets tillämpningsområde	13
2. Kollektivavtalets giltighetstid	13
3. Direktionsrätt och allmänna skyldigheter.....	13
4. Lönesättning	14
5. Arbetstidsbestämmelser	15
5.1 Avvikelser från arbetstidsbestämmelser	16
6. Semester, semesterlön och semesterpenning	17
7. Ersättning av resekostnader	18
8. Lön under sjukdomstid eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet samt efterolycksfall	18
8.1. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall	18
8.2. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	19
8.3. Kort tillfällig semester	19
9. Förtroendeperson	20
10. Arbetarskyddsfullmäktig	24
11. Förhandlingsordning.....	24
12. Lokala avtal.....	25
13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred.....	25
Bilaga 1 Protokoll om ibruktagande av arbetstidsbank	26
Bilaga 2 Överlevnadsklausul.....	27
Bilaga 3 Distansarbete och hybridarbete.....	28
Bilaga 4 Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant 2022–2023	29

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 2.2.2022–31.1.2024

Datum 18.2.2022

Plats Kemiindustrin rf, Södra kajen 10,

Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Juha Teerimäki

De Högre Tjänstemännen YTN rf
Teemu Hankamäki
Mia Adolfsson

1. Undertecknande av kollektivavtalet

Kemiindustrin rf och De Högre Tjänstemännen YTN rf har den 2.2.2022 uppnått ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för högre tjänstemän inom kemiindustrin för perioden 2.2.2022–31.1.2024. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

2. Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet ersätter från och med 2.2.2022 det kollektivavtal som parterna har godkänt för tiden 11.2.2020–31.1.2022. Detta kollektivavtal gäller 02.2.2022–31.1.2024 och förlängs efter 31.1.2024 med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan protokollet löper ut skriftligen säger upp det.

3. Lönejusteringar för tiden 2.2.2022–31.1.2024

3.1 Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

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

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

3.2 Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med förtroendepersonen eller om en förtroendeperson inte har valts, med de högre tjänstemännen eller på ett sätt som de gemensamt har kommit överens om. Avtalet ingås för 2022 skriftligt före 15.4.2022.

3.3 Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse 2022

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 1,0 procent 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter används för att höja lönerna för de högre tjänstemännen på det sätt som arbetsgivaren beslutar en företags- eller arbetsplatspecifik pott vars storlek är 0,8 procent beräknat utifrån summan av de personliga tim- eller månadslönerna som betalades i mars 2022 till de högre tjänstemännen som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

3.4 Eventuell senareläggning av lönejusteringen

1) Genom arbetsgivarens beslut 1.5 –31.10.2022

Arbetsgivaren kan tilldela en företagsspecifik pott på 0,8 % under perioden 1.5 - 31.10.2022, då en engångsersättning betalas för en senareläggning. Enligt kollektivavtalet betalas en allmän förhöjning på 1,0 % från och med 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det, såvida man inte har kommit överens om löneförhöjningarna på annat sätt enligt punkt 3.2.

Uträkning av engångsersättning

Man får engångsersättningsbeloppet

a) genom att räkna ut summan av de anställda högre tjänstemännens månadslön i mars och multiplicera den med 0,8 %

b) till den summan lägger man till en summa som man får genom att multiplicera de anställda högre tjänstemännens månadslön i mars med 0,07 % och sedan dividera den med antalet månader som ska flyttas

Summan för den lokala potten delar man i lika stora engångsersättningar till de högre tjänstemän vars löner man höjer med den lokala potten. Engångsersättningen betalas i samband med samma löneutbetalning som när arbetsgivaren riktar in den lokala potten.

Exempel:

Potten är 0,8 %. Ersättningen flyttas 4 månader. Engångsersättningen beräknas enligt följande: summan av månadslönerna för mars x 0,8 % + summan av månadslönerna för mars x 0,07 % x 4 månader.

2) Genom lokalt avtal

Om man med förtroendepersonen lokalt avtalar om att senarelägga lönejusteringen, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs. Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då förhöjningarna utifrån kollektivavtalet genomförs. Då ska man underrätta högre tjänstemän om att höjningen omfattar en förhöjning som bygger på kollektivavtalet. För 2022 ska avtalet om förhöjningarna ska ingås skriftligen före 30.4.2022.

3.5 År 2023

Avtalsparterna förbinder sig att förhandla om löneförhöjningar för 2023 och om avtalsperioden före slutet av oktober 2022. Om ett förhandlingsresultat inte uppnås före slutet av oktober 2022, kan kollektivavtalet sägas upp med två månaders uppsägningstid så att det upphör att gälla 31.1.2023, om inget annat överenskommit.

3.6 Information som bör ges åt förtroendepersonen

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

3.7 Månadsersättning för förtroendeperson

Förtroendepersonens månadsersättningar är fr.o.m. 1.5.2022 följande:

Antalet personer som förtroendepersonen representerar	Månadsersättningen
5-9	81 €
10-50	137 €
51-200	199 €
201-400	244 €
mer än 400	305 €.

4. Textändringar fr.o.m. 2.2.2022

4.1

3. Direktionsrätt

Hänvisningen till lagen i punkt 4 ändras så att den motsvarar samarbetslagen (1333/2021) som trädde i kraft 1.1.2022 genom att ändra hänvisningen till 8 kap. i lagen till 3 kap. i lagen om kollektivavtal enligt följande:

Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse:

När ett företag som omfattas av samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i kapitel 3 i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning och om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i samarbetsförfarandet i 14 dagar eller sex veckor sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats, om inte annan förhandlingstid har avtalats.

Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

4.2

En ny punkt om oförutsägbara och exceptionella omständigheter och om tidpunkten för samarbetsförhandlingar och meddelande om permittering under sådana omständigheter ska läggas till enligt följande:

Oförutsedda och exceptionella omständigheter

I händelse av en oförutsägbar och exceptionell situation som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en tid för meddelande om permittering på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Force majeure anses vara en oförutsägbar situation som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Force majeure fastställs tillsammans med förtroendepersonen och, i avsaknad av en sådan, med de högre tjänstemännen.

I dessa situationer är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inget annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

En oförutsägbar och exceptionell situation är inte en situation som upprepas varje påsk eller jul, till exempel.

4.3

6. Semester, semesterlön och semesterpenning

Till bestämmelsens sista stycke fogas ett nytt stycke så att arbetsgivaren kan beordra att intjänad semester tas ut under uppsägningstiden enligt följande:

När en arbetsgivare säger upp en ledande anställd enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen av skäl som rör arbetstagarens person eller av skäl som rör den högre tjänstemannens person sägs upp av arbetsgivaren själv, kan arbetsgivaren själv beordra den ledande tjänstemannen att behålla eventuell intjänad ledighet som ska tas ut under uppsägningstiden, oberoende av semesterperiod.

4.4

Bilaga 2 Överlevnadsklausul

I punkt 2 läggs följande möjlighet till att genom lokala avtal avstå från en del av eller hela den löneförhöjning som avtalats i kollektivavtalet:

Om andra åtgärder i syfte att effektivisera verksamheten inte ensamt räcker för att trygga arbetsgivarens verksamhet och bevara arbetsplatserna, kan man dessutom genom ett lokalt avtal frångå villkoren gällande ekonomiska förmåner i kollektivavtalet. Löneförhöjningar som överenskommits i kollektivavtal kan man också helt eller delvis avstå från att genomföra genom lokala avtal. En förutsättning för att ingå ett sådant avtal är att man tillsammans har konstaterat att det föreligger exceptionella ekonomiska svårigheter. Arbetsgivaren ska lägga fram en tillräcklig utredning för att man ska kunna bedöma företagets ekonomiska situation.

I slutet av överlevnadsklausulen läggs ett nytt stycke om förlängning av semesterperioden till enligt följande:

Om man gemensamt kommer överens om att ett företag står inför exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetsstyrkan, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod 1.4–31.10.

4.5

Bilaga 3 Distansarbete

Bilagan byter namn till **Distansarbete och hybridarbete** och texten i bilagan ska

ändras på följande sätt: Bilagan är inte en del av kollektivavtalet.

Fjärr- och hybridarbete

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det är bra att ta hänsyn till vid distans- och hybridarbete.

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

överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å andra sidan ett arbetsmönster där arbetet ibland utförs både på distans och fysiskt på arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna av hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

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

Vid anvisning av distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föräns av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan bygga på företagets anvisning, särskilda arbetsavtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När alla måste befinna sig på verksamhetsstället
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Hur man värnar om gemenskapsandan
- Mängden distansarbete, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Tiden, under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och utrustning
- Säkerhetsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden (om den omfattas av arbetstidslagen)

4.6

Bilaga 4, Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

Bilaga 4 ska ändras för avtalsperioden 2022–2023 så att ersättningen för sommarpraktikprogrammet är 365 euro för åren 2022 och 2023, så att bilagan heter som följer:

Bilaga 4 Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant 2022–2023

KEMIINDUSTRIN RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

PROTOKOLL
2.2.2022

Kemiindustrin rf, De Högre Tjänstemännen YTN rf vill bidra till att stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda ungdomarna lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna ansöks direkt hos företagen i branschen.

Med anledning av detta har parterna avtalat följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant.
2. Ett anställningsförhållande i enlighet med sommarpraktikprogrammet vars längd är två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas under perioden 1 juni –31 augusti 2022–2023. Den unga kan ha flera praktikantperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare under vartdera året.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas år 2022 och 2023 i form av en engångsersättning om 365 euro. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, grunderna för fastställande av löner, och andra penningförmåner enligt det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet som avses i detta protokoll. Med undantag för längden för den ordinarie arbetstiden tillämpas på dessa personer inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, om bestämmelserna skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 2 februari 2022

Kemiindustrin KT rf De Högre Tjänstemännen YTN rf

Minna Etu-Seppälä

Petteri Oksa

Miira Kaukolinna

Mia Adolfsson

Juha Teerimäki

Matti Andström

Underteckningsprotokollsanteckningar

5. Fortlöpande förhandling

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

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

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

6. Förbättring av arbetshälsan

Välbefinnande i arbetet skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. En välmående ledande personal är också produktiv.

Som en del av främjandet av välbefinnandet rekommenderar avtalsparterna att man skaffar sig Välbefinnande i arbetet-kortet. Ytterligare information om hur man fyller i Välbefinnande i arbetet-kortet får man från förbunden.

Främja arbetsförmågan

Avtalsparterna samlar in god praxis för att bevara arbetsförmågan hos tjänstemän i olika åldrar genom att anordna ett gemensamt diskussionsforum för arbetsgivare och förtroendepersonen inom sektorn.

Minskning av sjukfrånvaro

Man följer också upp utvecklingen av sjukfrånvaron med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om bästa praxis för minskning av sjukfrånvaro. Det kan handla om exempelvis tidigt stöd, sjukfrånvaro med arbetsgivarens tillstånd och samarbete med företagshälsovården.

Programmet Hyvää huomista

Programmet Hyvää huomista kommer inte att fortsätta, men parterna kommer att utveckla arbetshälsan som en del av de pågående förhandlingarna. Hyvää huomista-programmets logotyp och visuella identitet kommer att behållas och kan användas som ett varumärke i förbundens gemensamma material.

7. Arbetsgruppen för familjeledighetsreformen

När familjeledighetsreformen (RP 129/2021) träder i kraft (1.8.2022) har arbetsgruppen justerat kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet till följd av beteckningarna så att de överensstämmer med familjeledighetsreformen. Det görs på ett sätt som gör att kostnaderna inte ökar och att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå

som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när lagen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om hon hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

8. Jämställdhetsplan och andra planer för arbetsplatsen

Förbunden rekommenderar att de olika planer som ska utarbetas på arbetsplatsen sammanställs till en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsplatsen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla ett handlingsprogram för arbetarskydd, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. Att sammanföra planerna till en fungerande helhet kommer att bidra till att ge en tydligare bild, minska den administrativa bördan, bidra till att upprätthålla planerna och till ett fokus i diskussionen om de olika ämnena på ett sätt som uppfyller de praktiska behoven i arbetslivet.

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

Förbunden ger vid behov råd och utbildning i frågor som rör jämställdhet och likabehandling.

9. Gemensamma riktlinjer om osakligt bemötande och trakasserier

Förbundens gemensamma riktlinjer när det gäller osakligt bemötande och trakasserier färdigställdes under kollektivavtalsperioden 2020–2021. Arbetsplatserna kommer att informeras om dessa riktlinjer.

10. Arbetsgrupp för bearbetning av sätt att genomföra löneförhöjningar

Förbunden kommer att fortsätta arbetet i arbetsgruppen med hur löneförhöjningarna ska genomföras. Arbetsgruppen har till uppgift att utvärdera och utveckla en framtida löneförhöjningsmodell som lämpar sig för högre tjänstemän och som bland annat tjänar en sporrande lönepolitik i företagen och företagets kostnadskonkurrenskraft, ekonomiska situation och produktivitet. Arbetsgruppen undersöker också möjligheten att anpassa löneförhöjningar som bygger på kollektivavtalet med företagets egna omgångar med löneförhöjningar enligt meriter eller årsklocka. I arbetsgruppen utnyttjas företagsrepresentanternas och förtroendepersonernas sakkunskaper och goda praxis från andra branscher.

11. Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse

Paragrafhänvisningarna till lagstiftning under punkt 3 Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse görs endast för kännedom.

12. Avtalsperiodens upphörande

Kollektivavtalet gäller 2.2.2022–31.1.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan kollektivavtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Höjningarna för 2023 och avtalsperioden kommer man överens om senast i slutet av oktober 2022. Om förhandlingarna inte leder till någon lösning före slutet av oktober 2022 kan avtalet sägas upp den 31 januari 2023, om inget annat överenskommits.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

13. Godkännande av underteckningsprotokoll

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

Helsingfors den 18 februari 2022

KEMIINDUSTRIN KI RF

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Miira Kaukolinna

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Mia Adolfsson

KEMIINDUSTRIN KI RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN
RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM KEMIINDUSTRIN

1. Kollektivavtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas med de begränsningar som nämns nedan på högre tjänstemän som är anställda i företag som är medlemmar i Kemiindustrin rf.

De högre tjänstemännens uppgifter avviker till sin karaktär från de arbetsuppgifter som utförs av andra personalgrupper. Utmärkande för de högre tjänstemännens uppgifter är en relativt stor självständighet och ett relativt stort ansvar. Innehållet i personens uppgifter och ansvar avgör huruvida detta kollektivavtal ska tillämpas på personen.

Kollektivavtalet gäller inte till några delar de högre tjänstemän som på basis av sina uppgifter och sin position leder ett företag eller en självständig del av ett företag eller som har en annan självständig ställning som är direkt jämförbar med en ledande uppgift av detta slag. Kollektivavtalet tillämpas inte heller på tjänstemän som i anställningsfrågor representerar arbetsgivaren i förhållande till de högre tjänstemännen och som har rätt eller fullmakt att besluta om de högre tjänstemännens arbetsvillkor.

2. Kollektivavtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller **2.2.2022–31.1.2024**.

Parterna konstaterar att det nya kollektivavtalet ersätter från och med 02.2.2022 det protokoll som parterna har godkänt för tiden 11.02.2020–31.1.2022.

Kollektivavtalet gäller till och med **31.1.2024** och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan kollektivavtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har upprättats eller avtalsförhandlingarna avslutats.

3. Direktionsrätt och allmänna skyldigheter

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

högre tjänsteman.

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

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

Lämnande av förhandlingsframställning och uppfyllande av samarbetsförpliktelse:

När ett företag som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelseerna vara uppfyllda trots det som stadgas i kapitel 3 i samarbetslagen om förhandlingsframställning och om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i samarbetsförfarandet i 14 dagar eller sex veckor sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats, om inte annan förhandlingstid har avtalats.

Lagen om samarbete inom företag utgör inte del av kollektivavtalet.

Oförutsedda och exceptionella omständigheter

I händelse av en oförutsägbar och exceptionell situation som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en tid för meddelande om permittering på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Force majeure anses vara en oförutsägbar situation som ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Force majeure fastställs tillsammans med förtroendepersonen och, i avsaknad av en sådan, med de högre tjänstemännen.

I dessa situationer är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inget annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

En oförutsägbar och exceptionell situation är inte en situation som upprepas varje påsk eller jul, till exempel.

4. Lönesättning

En högre tjänstemäns lön avtalas individuellt genom arbetsavtal (med beaktande av till exempel arbetets svårighetsgrad och tjänstemannens prestation).

Arbetsgivaren kan ge lönespecifikationen i elektronisk form eller per brev. Den elektroniska lönespecifikationen ska vara i ett filformat som kan skrivas ut.

Deltidslön

För beräkning av lönen för deltidsarbete uträknas timlönen sålunda, att månadslönen divideras med det antal ordinarie timmar som enligt arbetstidsutjämnings-schemat ingår i ifrågavarande månad. Frånvaro kan även ersättas med motsvarande antal arbetstimmar. Om frånvaro ersätts med motsvarande antal arbetstimmar, betraktas dessa timmar som ordinarie arbetstid och ingen övertidsersättning betalas för dem.

Tillämpningsanvisning:

Deltidslön betalas till exempel då arbetsförhållandet börjar eller slutar vid annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden, eller då tjänsteman varit borta från arbetet och arbetsgivaren inte är förpliktad att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att motsvarande antal arbetstimmar "arbetas in", förfar man på följande sätt:

frånvarodag/-timme

- månadens ordinarie arbetsdagar/-timmar i arbetstidsutjämnings-schemat räknas ut
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen
- lönen för frånvarodagen/-timmen dras av från månadslönen = lön för deltid

5. Arbetstidsbestämmelser

Den ordinarie arbetstiden för högre tjänstemän som omfattas av arbetstidslagen fastställs enligt 5 § i arbetstidslagen.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas genom lokala avtal med högst 4 timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan då vara högst 60 timmar.

Övertidsarbete bestäms enligt 16 och 17 § i arbetstidslagen och övertidsersättningar enligt 20 och 21 § i arbetstidslagen. Det är möjligt att lokalt avtala om en annan storlek för övertidsersättningen. Övertidsarbete förutsätter arbetsgivarens initiativ och arbetstagarens medgivande till övertidsarbete.

Protokollsanteckning:

Ändringen i stycke 3 avser inte att ändra möjligheten att avtala om ersättning för övertids- och söndagsarbete enligt stycke 4.

Med högre tjänstemän kan man avtala om ersättning för övertids- och söndagsarbete genom att betala ovannämnda ersättningar enligt arbetstidslagen i pengar eller som ledighet enligt ovannämnda lag eller genom att betala en separat fast månadsersättning som grundar sig på den beräknade arbetsmängden. Det beräknade antalet övertidstimmar jämförs med antalet utförda övertidstimmar och resultatet från jämförelsen bedöms i förhållande till månadsersättningen kalenderårsvis.

Enligt 18 § i arbetstidslagen används kalenderåret som granskningsperiod för den maximala arbetstiden för högre tjänstemän.

Med avvikelse från bestämmelsen om flexibel arbetstid i arbetstidslagen kan man avtala mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen om att förkorta eller förlänga flextiden med över fyra timmar samt om maximum för sammanräknade överskridningar så att maximum för överskridningar får vara högst 120 timmar. Uppföljningsperioden för den flexibla arbetstiden är ett kalenderår, om inte annat avtalas lokalt.

På veckovila tillämpas även fortsättningsvis bestämmelserna i arbetstidslagen som var i kraft fram till 31.12.2019. Veckovila anses också ske när veckovilan fördelas på två veckor, förutsatt att merparten av veckovilan sker under den vecka som vilan avser.

Protokollsanteckning:

När flextid tillämpas beslutar de högre tjänstemännen själva inom flexgränserna den tidpunkt då deras dagliga arbetstid börjar och slutar. De intjänade saldotimmarna inom systemet med flextid räknas inte som timmar som ersätts som övertid utan den högre tjänstemannen ska jämna ut sin arbetstid enligt systemet som gäller flextid.

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

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

Utökad flextid

När utökad flextid enligt arbetstidslagen avtalas beaktas att den arbetstid som utförts under utökad flextid jämnas ut till den arbetstidsformsspecifika årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet. Utjämningsperioden för utökad flextid är 26 veckor, om inte annat avtalas lokalt. För arbete under utökad flextid betalas inga ersättningar som anknyter till arbetstiden för den del då tjänstemannen får besluta om förläggning av arbetstiden och om platsen där arbetet utförs.

5.1 Avvikelser från arbetstidsbestämmelser

Avvikelser från arbetstidsbestämmelser genom lokalt avtal

Genom lokalt avtal kan man avvika från arbetstidsbestämmelserna enligt kollektivavtalets punkt 5 och från anställningsavtalets bestämmelser om arbetstiden. Parterna ska dock under alla omständigheter följa de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen.

När arrangemanget planeras ska man diskutera behovet av arrangemanget, fördelarna för företaget och parternas arbetstidsbehov samt avtala om genomförandet och ersättningen. Om man genom lokalt avtal avtalar om att förlägga arbetstid på en söckenhelg, betalas för söckenhelgen ingen söndagsförhöjning enligt arbetstidslagen, om inte annat avtalas. Målet med arrangemanget som avtalas lokalt är att främja arbetstidsuppgörelser som stöder företagets produktivitet och konkurrenskraft samt att främja beaktande av högre tjänstemäns individuella arbetstidsbehov.

Enligt arbetsgivarens direktiv

Arbetsgivaren kan trots bestämmelserna i kollektivavtalets punkt 5 och anställningsavtalet och utöver det som avtalas i dessa anvisa varje högre tjänsteman högst 16 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbete anvisas i situationer där motiverade produktionsbehov kräver detta. Arbetstid kan inte anvisas till söckenhelger eller lördagen under en söckenhelgsvecka. För ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom månadslönen, också grundlönen.

Högre tjänstemän har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den högra tjänstemannens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner, arbetshälsa och säkerhet, eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar grundlönen.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsdagens längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

6. Semester, semesterlön och semesterpenning

Semester ges enligt lag.

Det är möjligt att lokalt avtala om en annan semesterperiod.

Genom ett lokalt avtal är det möjligt att dela upp en semester som överskrider 12 vardagar.

Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om man lokalt inte kommit överens om att den betalas på ordinarie lönebetalningsdagar. För en högst sex dagar lång del av semestern får semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas i anställningsförhållandet.

Om inte annat avtalas lokalt, är semesterpenningen 50 procent av semesterlönen. Om inte annat avtalas lokalt, betalas semesterpenningen senast på företagets normala lönebetalningsdag efter semestern. Semesterpenningen kan även betalas samtidigt till hela personalgruppen.

Tillämpningsanvisning:

När semesterpenningen betalas samtidigt till hela personalgruppen beslutar företaget tidpunkten för utbetalning av semesterpenningen.

Semesterpenning betalas också för semesterersättning som betalas för ett redan avslutat kvalifikationsår, om ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under en semesterperiod av en annan orsak än den som beror på en högre tjänsteman eller när ett anställningsförhållande på viss tid upphör under en semesterperiod.

Protokollsanteckning

Besluten om semesterperioden och semesterpenningen är i regel kollektiva beslut, så de tas i regel tillsammans med förtroendepersonen eller, om det inte finns någon förtroendeperson, en annan personalrepresentant.

När en arbetsgivare säger upp en ledande anställd enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen av skäl som rör arbetstagarens person eller av skäl som rör den högre tjänstemannens person sägs upp av arbetsgivaren själv, kan arbetsgivaren själv beordra den ledande tjänstemannen att behålla eventuell intjänad ledighet som ska tas ut under uppsägningstiden, oberoende av semesterperiod.

7. Ersättning av resekostnader

Arbetsgivaren ersätter alla direkta och nödvändiga resekostnader. Om inte annat har avtalats lokalt följs beträffande ersättningarnas belopp skattestyrelsens beslut om ersättningar av skattefria resekostnader som gäller vid tidpunkten.

8. Lön under sjukdomstid eller moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet samt efterolycksfall

8.1. Frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall

Till en högre tjänsteman betalas lön för tiden för arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall enligt följande:

längden på ett oavbrutet anställningsförhållande vid tidpunkten för insjuknandet	längden på avlönad period
minst 1 månad men mindre än 1 år	4 veckor
1 år men mindre än 5 år	5 veckor
5 år eller längre	3 månader

Om den av sjukdom eller olycksfall föranledda arbetsförmågan börjar innan anställningsförhållandet fortgått i en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjukperioden 50 procent av arbetstagarens lön inklusive naturaförmåner.

Löneutbetalningen förutsätter att den högre tjänstemannen befullmäktigar arbetsgivaren att lyfta dagpenningandelen enligt sjukförsäkringslagen vilken den högre tjänstemannen skulle ha rätt till under tiden för arbetsförmåga, om arbetsförmågan inte beror på eget grovt vållande.

8.2. Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En högre tjänsteman ges moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet för den tid som hon eller han enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning.

Till en högre tjänsteman betalas full lön för de första tre månaderna av moderskapsledigheten. Löneutbetalningen förutsätter att anställningen har varat minst sex månader före förlossningen och att den högre tjänstemannen befullmäktigar arbetsgivaren att lyfta dagpenningandelen enligt sjukförsäkringslagen vilken den högre tjänstemannen skulle ha rätt till. När en högre tjänsteman adopterar ett barn under skolåldern, får adoptivmodern under samma förutsättningar tre månaders avlönad ledighet som kan likställas med moderskapsledighet genast i samband med adoptionen. För föräldraledighetsperioden betalas ingen lön.

För faderskapsledigheten på sex dagar får en högre tjänsteman lön för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner. Lönen betalas under samma förutsättningar som under moderskapsledigheten.

Lön för moderskaps- och faderskapsledighet kan även betalas som utjämningslön, varvid arbetsgivaren betalar mellanskillnaden mellan lönen och moderskaps-/faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen. Betalningen av mellanskillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om moderskaps-/faderskapspenningens belopp.

Protokollsanteckning

Parterna konstaterar att bestämmelserna som gäller de högre tjänstemännens lön för sjukdomstid samt moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet till alla delar ska motsvara motsvarande bestämmelser som gäller andra tjänstemän i företaget.

8.3. Kort tillfällig semester

Om en högre tjänstemans eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som bor permanent i samma hushåll plötsligt insjuknar, ges nödvändig, tillfällig avlönad ledighet i högst fyra arbetsdagar för att ordna vård för barnet eller sköta barnet. För att få avlönad ledighet krävs att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamstående förälder eller en förälder som studerar som heltidsyssla som är förhindrad att sköta barnet. Vidare krävs en utredning om barnets sjukdom som motsvarar den utredning som krävs om den högre tjänstemannen själv insjuknar.

En kort tillfällig ledighet som ges vid ett akut sjukdomsfall i den högre tjänstemannens familj eller på grund av en nära anhörigs död avdras inte från den högre tjänstemannens lön. Med nära anhörig avses make eller maka, egna och makens/makans föräldrar, familjens barn och syskon. Längden på en kort tillfällig ledighet ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.

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

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

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

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

Protokollsanteckning

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

9. Förtroendeperson

De högre tjänstemännen har rätt att välja en förtroendeperson och en suppleant för förtroendepersonen till arbetsplatsen. Suppleanten sköter förtroendepersonens uppgifter när denne har förhinder.

Genom lokalt avtal kan man välja flera förtroendepersoner till verksamhetsstället. Med verksamhetsställe avses arbetsgivarens verksamhetspunkt på orten i vars närhet arbetsgivaren inte har andra verksamhetspunkter.

Förtroendepersonen och förtroendepersonens suppleant väljs bland arbetsplatsens högre tjänstemän som omfattas av detta avtal och hör till organisationer som är bundna till detta avtal. De valda personerna ska vara förtrogna med förhållandena på arbetsplatsen. Alla högre tjänstemän på arbetsplatsen bör ha tillfälle att delta i valet.

Längden på förtroendepersonens och suppleantens mandatperiod är minst ett kalenderår.

Arbetsgivaren ska informeras skriftligt om den valda förtroendepersonen och suppleanten för förtroendepersonen samt då suppleanten agerar som ställföreträdare för förtroendepersonen.

Förtroendepersonen har som uppgift att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och de högre tjänstemännen. Förtroendepersonen är de högre tjänstemännens representant när lokala avtal enligt detta kollektivavtal ingås och i frågor som gäller tillämpningen av detta kollektivavtal. Dessutom representerar förtroendepersonen de högre tjänstemännen i frågor som rör tillämpning och tolkning av arbetslagstiftningen. I början av förtroendepersonens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendepersonen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Förtroendepersonen får information som är viktig för att han eller hon ska kunna sköta sina uppgifter samt befrias från sitt arbete i nödvändig omfattning. Denna befrielse beaktas då förtroendepersonens arbete planeras. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt. Förtroendepersonens deltagande i lokala avtal ses som en faktor som ökar behovet av befrielse.

Löneinformationen som förtroendemannen får utgör, när EK:s statistik som rör tjänstemän blir färdig i september, lönestatistik per uppdragsbeteckning för de högre tjänstemän som förtroendemannen representerar, dock inte för grupper med mindre än fem personer.

Förtroendepersonen får åtminstone en gång per kalenderår en förteckning över de tjänstemän som hör till personalgrupperna som han eller hon representerar.

Förtroendepersonen ska informeras om företagets ekonomiska situation i **enlighet med 2 kap. 11 § 1 mom. 3 punkten i samarbetslagen och om bokslutet i enlighet med 2 kap. 11 § 2 mom. 3 punkten i samarbetslagen**. Förtroendepersonen har rätt att en gång per år få uppgifter om namnen på de högre tjänstemän som han eller hon representerar, uppgift om antalet avtal om flexibel arbetstid, tidpunkterna då deras anställningsförhållanden har börjat samt deras befattningsbeskrivningar och verksamhetsställen. Förtroendepersonen ges uppgifter om nya högre tjänstemän (namn, uppgift, anställningens art) senast två månader efter att anställningsförhållandet har inletts.

Protokollsanteckning

Med anställningens art menas om det är frågan om ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller för viss tid och om det rör sig om heltid eller deltid.

För förtroendepersonen för högre tjänstemän redogörs principerna och grunderna för lönesättningen för högre tjänstemän eller det lönesystem som tillämpas på företaget samt hur dessa tillämpas på högre tjänstemäns olika uppgifter.

En förtroendeperson som valts enligt detta kollektivavtal har uppsägningsskydd enligt 7 kap 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendepersonens anställningsskydd börjar när mandatperioden börjar och upphör sex månader efter att uppdraget som förtroendeperson har upphört. På förtroendemannens suppleant tillämpas bestämmelser som rör förtroendemannen när suppleanten agerar som ställföreträdare för förtroendemannen.

Förtroendepersonens kandidatskydd

Bestämmelserna ovan gällande anställningsskyddet bör tillämpas även på den på arbetsstället utsedda förtroendepersonskandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan kandidatens eventuella mandat som förtroendeperson börjar och upphör för den som inte blivit vald till förtroendeperson när valresultatet har fastslagits.

Förtroendepersonerna och förtroendepersonernas suppleanter enligt detta kollektivavtal ges tillfälle att delta i utbildning som förbunden tillsammans har avtalat om och som är nödvändig för skötseln av förtroendepersonens uppgifter, om detta inte orsakar betydande olägenheter för företagets verksamhet. Löneavdrag görs inte under utbildningen. Meddelande om deltagande i utbildning ska göras så fort som möjligt. För förtroendepersonen ordnas vid behov annan utbildning på ett sätt som avtalas lokalt.

Protokollsanteckning

Parterna konstaterar att den ovan nämnda utbildning som förbunden tillsammans har avtalat om även omfattar s.k. gemensam utbildning som avtalsparterna ordnar tillsammans.

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

Om inte annat avtalas lokalt, betalar arbetsgivaren till en högre tjänsteman som verkar som förtroendeperson en separat månadsersättning.

Protokollsanteckning

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

Storleken av månadsersättningen fr.o.m. 1.2.2018

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

Storleken av månadsersättningen fr.o.m. 1.5.2022

Antalet personer som förtroendepersonen representerar	Månadsersättning
5-9	81 €
10-50	137 €
51-200	199 €
201-400	244 €

mer än 400	305 €
------------	-------

Protokollsanteckning

Ersättning till förtroendepersonen betalas även under semestern. Ifall uppgiften har överförts till ställföreträdande förtroendeperson, betalas ersättningen till denne.

10. Arbetarskyddsfullmäktig

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

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

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

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

Arbetarskyddsfullmäktigens gällande månadsersättningar fr.o.m. 1.4.2020 är följande:

Antalet personer som arbetarskyddsfullmäktig representerar	Månadsersättning
5-24	71 €
25-100	92 €
101-250	119 €
251-400	146 €
mer än 400	171 €

11. Förhandlingsordning

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal eller om annat som rör anställningen, ska den högre tjänstemannen och chefen i första hand försöka lösa tvisten sinsemellan. Vid behov hänskjuts ärendet till förtroendepersonen och arbetsgivarens representant för behandling. Om ärendet inte kan lösas lokalt, ska ett tvistememorandum om förhandlingarna göras upp om endera parten kräver detta senast två veckor efter att förhandlingarna har avslutats. Därefter kan ärendet behandlas mellan förbunden.

12. Lokala avtal

Lokala avtal som avses i detta kollektivavtal kan ingås mellan en högre tjänsteman och arbetsgivaren eller mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen. Ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendepersonen binder de högre tjänstemän som förtroendepersonen anses representera.

Avtalet ingås skriftligt om en avtalspart begär detta. Ett lokalt avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat har avtalats.

Lokala avtal tillämpas också efter att detta kollektivavtal i övrigt har upphört att gälla.

13. Avtalets bindande verkan och arbetsfred

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

Samtliga stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i det är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att föreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och de högre tjänstemän som detta kollektivavtal gäller, undviker sådana stridsåtgärder och inte på något annat sätt bryter mot bestämmelserna i detta kollektivavtal.

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

Helsingfors den 18 februari 2022

KEMIINDUSTRIN KI RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN

RF

Bilaga 1 Protokoll om ibruktagande av arbetstidsbank

Arbetstidsbank

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

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

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

- vilka omfattas av systemet
- Vilken typ av ledigheter kan sparas och på vilka villkor
- maximiantalet som ställs för sparande och lån av ledigheter
- hur kan man ta ut eller förordna att ledigheter tas ut
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionalitet mellan arbetsgivaren och förtroendepersonen och kan man ändra systemet
- upphävande av avtalet

Ledigheter som tagits ut som hela arbetsdagar eller längre perioder betraktas som likställd med arbetad tid i förhållande till intjänande av semester.

Om det finns sparat eller lånat saldo på banken när arbetstidsbanksavtalet eller anställningsförhållandet upphör, ersätts de eller tas tillbaka när avtalet eller anställningsförhållandet upphör.

Bilaga 2 Överlevnadsklausul

Överlevnadsklausul

Om ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning, hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan man inom företaget bedöma de anpassningsåtgärder som behövs för att trygga företagets verksamhet och bevara arbetsplatserna.

Om andra åtgärder i syfte att effektivisera verksamheten inte ensamt räcker för att trygga arbetsgivarens verksamhet och bevara arbetsplatserna, kan man dessutom genom ett lokalt avtal frånga villkoren gällande ekonomiska förmåner i kollektivavtalet. Löneförhöjningar som överenskommit i kollektivavtal kan man också helt eller delvis avstå från att genomföra genom lokala avtal. En förutsättning för att ingå ett sådant avtal är att man tillsammans har konstaterat att det föreligger exceptionella ekonomiska svårigheter. Arbetsgivaren ska lägga fram en tillräcklig utredning för att man ska kunna bedöma företagets ekonomiska situation.

Ett sådant lokalt avtal kan ingås för ett företag eller en självständig del av ett företag, och avtalsparterna är den arbetsgivare som är bunden av detta kollektivavtal och förtroendepersonen eller en annan personalrepresentant om det inte finns någon förtroendeperson. Det lokala avtalet ingås skriftligen för en viss tid och för högst ett år åt gången. Avtalet kan förutom sparåtgärder även innehålla ett omnämnande om hur avtalet avslutas om situationen förbättras, hur ekonomiska förluster kompenseras och ett eventuellt anställningsskydd.

Om man gemensamt kommer överens om att ett företag står inför exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetsstyrkan, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod 1.4–31.10.

Bilaga 3 Distansarbete och hybridarbete

Bilagan är inte en del av kollektivavtalet.

Fjärr- och hybridarbete

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det är bra att ta hänsyn till vid distans- och hybridarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å andra sidan ett arbetsmönster där arbetet ibland utförs både på distans och fysiskt på arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna av hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

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

Vid anvisning av distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan bygga på företagets anvisning, särskilda arbetsavtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När alla måste befinna sig på verksamhetsstället
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Hur man värnar om gemenskapsandan
- Mängden distansarbete, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Tiden, under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och utrustning
- Säkerhetsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden (om den omfattas av arbetstidslagen)

Bilaga 4 Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant 2022–2023

KEMIINDUSTRIN RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

PROTOKOLL
2.2.2022

Kemiindustrin rf, De Högre Tjänstemännen YTN rf vill för bidra till att stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda ungdomarna lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna ansöks direkt hos företagen i branschen.

Med anledning av detta har parterna avtalat följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant.
2. Ett anställningsförhållande i enlighet med sommarpraktikprogrammet vars längd är två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas under perioden 1 juni –31 augusti 2022–2023. Den unga kan ha flera praktikantperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare under vartdera året.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas år 2022 och 2023 i form av en engångsersättning om 365 euro. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, grunderna för fastställande av löner, och andra penningförmåner enligt det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet som avses i detta protokoll. Med undantag för längden för den ordinarie arbetstiden tillämpas på dessa personer inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, om bestämmelserna skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 2 februari 2022

Kemiindustrin KT rf De Högre Tjänstemännen YTN rf

Minna Etu-Seppälä

Petteri Oksa

Miira Kaukolinna

Mia Adolfsson

Juha Teerimäki

Matti Andström