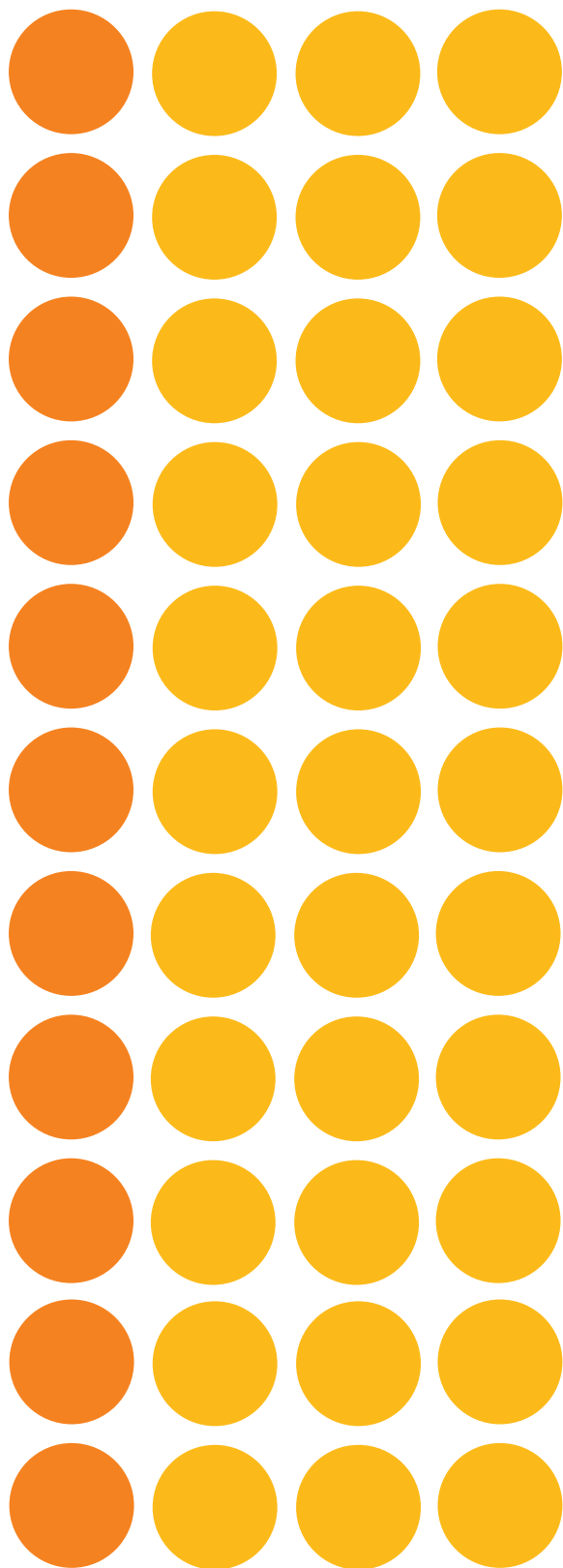




Kemianteollisuuden
ylempien
toimihenkilöiden
työehtosopimus

15.4.2025–31.1.2028

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

JA

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY:N

välinen

**KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS**

15.4.2025–31.1.2028

Sisältö

KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS	3
1. Työehtosopimuksen soveltamisala	3
2. Työehtosopimuksen voimassaoloaika	3
3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet	4
4. Palkkaus	6
5. Työaikamääräykset	7
5.1 Työaikamääräyksistä poikkeaminen	8
6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahaa	9
7. Matkakustannusten korvaus	10
8. Palkka sairauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen	11
8.1. Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi	11
8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	11
8.3. Lyhyt tilapäinen loma	13
9. Luottamushenkilö	14
10. Työsuojeluvaltuutettu	17
11. Neuvottelujärjestys	18
12. Paikallinen sopiminen	18
13. Sopimuksen sitovuus ja työrauha	19
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 15.4.2025–31.1.2028	20
Liite 1 Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta	36
Liite 2 Selviytymislauseke	37
Liite 3 Etätyö ja hybridityö	38
Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025 – 2027	39

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin jäljempänä ilmi käyvin rajoituksin.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan muiden henkilöstöryhmien työtehtävistä. Kuvaavaa ylempien toimihenkilöiden tehtäville on tehtävien suhteellinen suuri itsenäisyys ja vastuu. Henkilön tehtävien ja vastuiden sisältö määrittelee sen, kuuluuko henkilö tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin.

Työehtosopimus ei miltään osin koske niitä ylempiä toimihenkilöitä, jotka tehtäviensä ja asemansa perusteella johtavat yritystä tai sen itsenäistä osaa tai jotka muutoin ovat välittömästi tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Työehtosopimusta ei myöskään sovelleta toimihenkilöihin, jotka työsuhteisiin liittyvissä asioissa edustavat työnantajaa suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

2. Työehtosopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 15.4.2025–31.1.2028.

Osapuolet toteavat, että uusi työehtosopimus korvaa 15.4.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 29.3.2023–31.1.2025 hyväksytyn pöytäkirjan.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2028 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu, tai alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu.

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.10.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLA:n, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.11.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 31.1.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.12.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

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

3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet

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

Ylemmän toimihenkilön tulee edistää ja valvoa työnantajan etuja asemansa edellyttämällä tavalla.

Työnantajan on työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä poiketen velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 7 §:n mukaisesti irtisanotulle työntekijälle neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien, riippumatta työsuhteen kestosta. (voimaan 1.1.2026)

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin edellä mainitusta takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsuhteen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsuhteen irtisanomis- tai päättämistilanteessa. (voimassa 31.12.2025 saakka)

Jatkuva vuoropuhelu

Yhteistoimintalain 2 luvun määräyksistä poiketen voidaan sopia paikallisesti toisin jatkuvan vuoropuhelun toteuttamisesta yrityksessä.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Paikalliset osapuolet voivat esimerkiksi sopia vuoropuhelun toteuttamistavoista, kokouskertojen määristä ja kokouksissa käsiteltävistä asioista, siten että vuoropuhelu vastaa paremmin yrityksessä jo käytössä oleviin menettelytapoihin. Paikalliset osapuolet eivät voi sopia sen sijaan siitä, ettei jatkuvaa vuoropuhelua käytäisi ollenkaan.

2. Sopijapuolet kannustavat avoimeen vuoropuheluun työhyvinvoinnin edistämisestä ja siihen liittyvistä kysymyksistä, kuten esimerkiksi työn monimuotoisuudesta, etä- ja hybridityöhön liittyvistä työtapojen muutoksista sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen (voimassa 31.12.2025 saakka)

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 3 luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 14 päivän ajan tai 6 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Kirjaus tarkoittaa, että neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää tai 6 viikkoa neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen (voimassa 1.1.2026 alkaen)

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 3 luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 7 päivän ajan tai 4 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Kirjaus tarkoittaa, että neuvotteluja käydään vähintään 7 päivää tai 4 viikkoa neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu-aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai jouluku.

Kurinpäätöksellinen lomautus

Työnantajalla on oikeus työehtosopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavilla ylempien toimihenkilöiden henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta lomauttaa ylempi toimihenkilö enintään 45 kalenteripäivän ajaksi.

Ennen kuin työnantaja lomauttaa ylempien toimihenkilöiden edellä mainituilla perusteilla työnantajan on varattava ylempälle toimihenkilölle tilaisuus tulla kuulluksi lomauttamisen perusteista. Ylempi toimihenkilö saa lomautuksen aikana irtisanomistaan työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa, mikäli lomautus kestää yli kaksi viikkoa.

4. Palkkaus

Ylempien toimihenkilöiden palkka sovitaan yksilökohtaisesti työehtosopimuksella (ottaen huomioon esimerkiksi tehtävän vaativuus ja toimihenkilön suoritus).

Työnantaja voi antaa palkkalaskelman sähköisesti tai kirjeitse. Sähköisen palkkalaskelman on oltava tulostettavissa olevassa tiedostomuodossa.

Osa-ajan palkka

Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työajan tasoittumissuunnitelman mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja. Mikäli poissaolo korvataan tekemällä vastaava määrä työtunteja, katsotaan nämä tunnit säännölliseksi työajaksi, eikä niistä makseta ylityökorvausta.

Soveltamisohje:

Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin toimihenkilö on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa.

Ellei poissaoloa korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja, menetellään seuraavasti:

poissaolopäivä/-tunti

- lasketaan kuukauteen sisältyneet työajan tasoittumisjärjestelmän mukaiset säännölliset työpäivät/-tunnit
- kuukausipalkka jaetaan työpäivien/-tuntien lukumäärällä poissaolopäivän/-tunnin palkka
- poissaolopäivän/-tunnin palkka vähennetään kuukausipalkasta = osa-ajan palkka

5. Työaikamääräykset

Työaikalain piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 5 § mukaisesti.

Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan pidentää paikallisesti sopimalla enintään 4 tunnilla. Viikoittainen säännöllinen työaika voi olla tällöin enintään 60 tuntia.

Ylityön tekeminen määräytyy työaikalain 16 ja 17 § mukaisesti ja ylityökorvaukset työaikalain 20 ja 21 § mukaisesti. Ylityökorvauksen suuruudesta voi tapauskohtaisesti sopia toisin paikallisesti. Ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta sekä työntekijän suostumusta ylityön tekemiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Kappaleen 3 muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa kappaleen 4 mukaista mahdollisuutta yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta sopimiseen.

Ylemmän toimihenkilön kanssa voidaan sopia yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta maksamalla edellä mainitut korvaukset työaikalain mukaisesti rahassa tai antamalla vapaata edellä mainitun lain mukaisesti tai maksamalla näiden töiden arvioituun määrään perustuvaa erillistä kiinteää kuukausikorvausta. Arvioitujen ylityötuntien määrää verrataan tehtyihin ylityötunteihin ja vertailun tulosta arvioidaan suhteessa maksettavaan kuukausikorvaukseen kalenterivuositain.

Ylempien toimihenkilöiden työaikalain 18 §:n mukaisena työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

Työaikalain liukuvaa työaikaa koskevasta määräyksestä poiketen paikallisesti voidaan työnantajan ja luottamus henkilön välillä, **tai ellei luottamus henkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä**, sopia liukuma-ajan pidentämisestä tai lyhentämisestä yli neljän tunnin ja enimmäiskertymästä siten, että enimmäiskertymä voi olla enintään 120 tuntia. Liukuvan työajan seurantajakso on kalenterivuosi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos ylemmän toimihenkilön saldot ovat jatkuvasti toistuvasti lähellä sovittuja liukumasaldon enimmäismääriä, tulee esihenkilön keskustella ylemmän toimihenkilön kanssa saldojen tasaamisesta ja sen aikataulusta.

Viikkolevon osalta sovelletaan myös jatkossa 31.12.2019 asti voimassa olleen työaikalain säännöksiä. Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin, kun viikkolepo jakautuu kahden viikon puolelle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittautuu sen viikon puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Pöytäkirjamerkintä:

Liukuvan työajan järjestelmässä ylempi toimihenkilö päättää itse liukumarajojen puitteissa päivittäisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuvan työajan järjestelmässä kertyneet saldotunnit eivät ole ylityönä korvattavia tunteja, vaan ylemmän toimihenkilön tulee tasata työaikansa liukuvaa työaikaa koskevan järjestelmän mukaisesti.

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti luottamus henkilön kanssa **tai ellei luottamus henkilöä ole valittu, kaikkien lempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä**, muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä.

Pöytäkirjan liitteenä on sopijapuolten laatima luettelo työaikapankin käyttöön otossa huomioon otettavista asioista.

Joustotyöaika

Työaikalain mukaisesta joustotyöajasta sovittaessa otetaan huomioon, että joustotyön aikana tehty työaika tasataan työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotokohtaiseen vuotuiseseen työaikaan. Joustotyöajan tasoittumisjakso on 26 viikkoa, ellei paikallisesti toisin sovita. Joustotyön ajalta ei makseta työaikaan liittyviä korvauksia siltä osin, kun toimihenkilö saa päättää työajan sijoittelusta ja työskentelypaikasta.

5.1 Työaikamääräyksistä poikkeaminen

Työaikamääräyksistä poikkeaminen paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien voidaan poiketa työehtosopimuksen 5. kohdan työaikamääräyksistä ja työehtosopimuksen määräyksistä työaikaa koskien. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavia säännöksiä.

Järjestelyä suunniteltaessa tulee keskustella järjestelyn tarpeesta, hyödystä yritykselle ja osapuolten työaikatarpeista sekä sopia toteutustavasta ja korvauksesta. Jos paikallisesti sovitaan työajan sijoittamisesta arkipyhälle, ei arkipyhän ajalta makseta työaikalain mukaista sunnuntaityökorotusta, ellei toisin sovita. Paikallisesti sovittavan järjestelyn tarkoituksena on edistää työaikatarkoituksia, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä ylempien toimihenkilöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen 5. kohdan ja työehtosopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin ylemmälle toimihenkilölle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 16 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työaikaa ei voi osoittaa arkipyhäpäiville eikä arkipyhäviikon lauantaille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi peruspalkka.

Ylemmällä toimihenkilöllä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

Koulutus ja kehittämistilaisuudet

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

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työpäivä 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.

6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomaraha

Vuosiloma annetaan lain mukaan.

Vuosilomakaudesta on mahdollista sopia toisin paikallisesti.

12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta on mahdollista sopia toisin paikallisesti.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

Lomarahan määrä on 50 prosenttia vuosilomapalkan määrästä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ellei paikallisesti toisin sovita, lomaraha maksetaan viimeistään loman jälkeisenä yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä. Lomaraha voidaan myös maksaa yhtä aikaa koko henkilöstöryhmälle.

Soveltamisohje:

Yritys päättää lomarahan maksuajankohdan silloin kun lomaraha maksetaan yhtä aikaa koko henkilöstöryhmälle.

Pöytäkirjamerkintä

Vuosilomakautta ja lomarahaa koskevat ratkaisut ovat yleensä kollektiivisia, joten niistä sovitaan pääsääntöisesti luottamushenkilön tai tämän puuttuessa muun henkilöstön edustajan kanssa.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, jos toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena. (Voimaan 1.1.2026)

Työnantajan irtisanoessa ylemmän toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai ylemmän toimihenkilön irtisanoutuessa itse työnantaja voi määrätä ylemmän toimihenkilön pitämään ansaitut lomat pidettäväksi irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

7. Matkakustannusten korvaus

Työnantaja korvaa kaikki välittömät ja tarpeelliset matkakustannukset. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, noudatetaan korvausten määrien osalta kulloinkin voimassa olevaa verohallituksen päätöstä verovapaiden matkakustannusten korvauksista. Päivärahan maksamisen edellytyksenä on, että työtekemispaiikka sijaitsee vähintään 55 kilometrin etäisyydellä ylemmän toimihenkilön vakituudesta työpaikasta ja asunnosta.

8. Palkka sairauden, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

8.1. Poissaolo sairauden tai tapaturman vuoksi

Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteen kesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	4 viikkoa
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukautta

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja palkkaa 50 % kuukausipalkasta luontoisetuineen.

Palkanmaksu edellyttää, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon ylemmällä toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana, työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella.

8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

(Voimassa 31.12.2025 saakka)

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitetulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 28 arkipäivältä edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Milloin ylempi toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää ylemmän toimihenkilön selvitystä raskaus-/vanhempainrahan suuruudesta.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole ylemmällä toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä. Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa ja raskaus- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata niiltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin todettu yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

(Voimaan 1.1.2026 alkaen)

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhte on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitetulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivältä edellyttäen, että työsuhte on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Milloin ylempi toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää ylemmän toimihenkilön selvitystä raskaus-/vanhempainrahan suuruudesta.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole ylemmällä toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä. Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa ja raskaus- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata niiltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin todettu yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

Siirtymäsäännös:

Tämän kohdan määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 1.1.2026 tai sen jälkeen.

8.3. Lyhyt tilapäinen loma

Ylemmän toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää. Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja tai päätoimisesti opiskeleva vanhempi, joka on estynyt hoitamaan lasta. Edelleen edellytetään, että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin ylemmän toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan.

Ylemmän toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä ylemmän toimihenkilön palkasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

Osallisliiton (YTN) ja sen keskusjärjestön (Akava) päättäviin elimiin (hallitus, valtuusto, edustajisto) kuuluville ylemmille toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin järjestöjen päättävien elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimus-neuvotteluja koskevia asioita.

Ylemmälle toimihenkilölle annetaan vapaata työpäiväksi sattuvaksi 50- ja 60-vuotispäiväksi palkkaa vähentämättä. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada vihkimispäivä vapaaksi kuukausipalkkaa vähentämättä.

Osapuolet suosittelevat, että kunnallisessa luottamustehtävässä toimivan ylemmän toimihenkilön kuukausipalkkaa vähennetään siten, että hän yhdessä julkisyhteisöltä saamansa ansionmenetyskorvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa.

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

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden lyhyitä tilapäisiä vapaita koskevien määräysten on tarkoitus vastata kaikin osin yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

9. Luottamushenkilö

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita toimipaikalle yksi luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön ollessa estyneenä hoitaa tämän tehtäviä.

Paikallisesti sopimalla toimipaikalle on mahdollista valita useampi luottamushenkilö. Toimipaikalla tarkoitetaan työnantajan toimipistettä paikkakunnalla, jonka läheisyydessä ei ole toista työnantajan toimipistettä.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta. Valittujen henkilöiden tulee olla perehtyneitä työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla toimipaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan.

Luottamushenkilön ja varaluottamushenkilön toimikauden pituus on vähintään yksi kalenterivuosi.

Valitusta luottamushenkilöstä ja varaluottamushenkilöstä sekä varaluottamushenkilön toimimisesta luottamushenkilön sijaisena on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Luottamushenkilön tehtävänä on työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden välisten neuvottelu- ja yhteistyösuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamushenkilö toimii ylempien toimihenkilöiden edustajana tämän työehtosopimuksen mukaisessa paikallisessa sopimisessa ja soveltamista koskevissa kysymyksissä. Lisäksi luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työlainsäädännön soveltamista ja tulkintaa koskevissa kysymyksissä. Luottamushenkilön toimikauden alussa työnantaja käsittelee hänen kanssaan yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Luottamushenkilölle annetaan tehtäviensä hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet sekä tarpeellisessa määrin vapautusta työstään. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Vapautustarvetta lisäävänä tekijänä otetaan huomioon luottamushenkilön osallistuminen paikalliseen sopimiseen.

Palkkatietona annetaan luottamushenkilölle EK:n syyskuun toimihenkilötilaston valmistuttua, edustamiensa ylempien toimihenkilöiden osalta palkkatilastot tehtävänimikkeittäin, ei kuitenkaan viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamushenkilö saa vähintään kalenterivuosittain luettelon edustamaansa henkilöstöryhmään kuuluvista toimihenkilöistä.

Luottamushenkilölle annetaan tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti ja tilinpäätöksestä yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n 2 momentin 3 kohdan mukaisesti. Luottamushenkilöllä on oikeus kerran vuodessa saada tieto edustamiensa ylempien toimihenkilöiden nimistä, tieto tehtyjen joustotyösopimusten määrästä, työsuhteiden alkamisajankohdista, tehtävänimikkeistä ja toimipaikoista. Uusista ylemmistä toimihenkilöistä annetaan luottamushenkilölle tiedot (nimi, tehtävä, työsuhteen laatu) viimeistään 2 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Pöytäkirjamerkintä

Työsuhteen laadulla tarkoitetaan tietoa siitä, onko kysymyksessä toistaiseksi voimassaoleva vai määräaikainen ja koko- vai osa-aikainen työsuhde.

Ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilölle selvitetään yrityksen ylempien toimihenkilöiden palkkauksen tai sovellettavan palkkausjärjestelmän periaatteet ja perusteet sekä soveltaminen ylempien toimihenkilöiden eri tehtäviin.

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Luottamushenkilön työsuhdeturva alkaa toimikauden alkaessa ja päättyy kuusi kuukautta luottamushenkilötehtävän päättymisen jälkeen. Varaluottamushenkilöön sovelletaan luottamushenkilöä koskevia määräyksiä hänen toimiessaan luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilön ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamushenkilöehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamushenkilön toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Tämän työehtosopimuksen mukaisille luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilöille annetaan mahdollisuus osallistua liittojen yhdessä sopimaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen koulutukseen, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Palkkaa ei vähennetä koulutuksen ajalta. Ilmoitus osallistumisesta on tehtävä mahdollisimman varhain. Luottamushenkilölle järjestetään muuta koulutusta tarpeen mukaan paikallisesti sovittavalla tavalla.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että yllä mainittu liittojen yhdessä sopima koulutus käsittää myös ns. yhteisen koulutuksen, jota sopijapuolet järjestävät yhdessä.

Luottamushenkilöllä on oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen samoin edellytyksin kuin muilla ylemmillä toimihenkilöillä.

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle erillisen kuukausikorvauksen.

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet katsovat, että luottamushenkilön ansioiden tulee määräytyä samojen periaatteiden mukaisesti, kuin yrityksen muiden vastaavan tasoissa tehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden.

Kuukausikorvauksen suuruus 1.1.2024 lukien

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	84 €
10-50	142 €
51-200	206 €
201 – 400	253 €
yli 400	316 €

Kuukausikorvauksen suuruus 1.6.2025 lukien

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	91 €
10-24	137 €
25-50	187 €
51- 100	256 €
101-200	311 €
201-400	360 €
401-600	402 €
600-	472 €

Kuukausikorvauksen suuruus 1.5.2026 lukien

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	94 €
10-24	141 €
25-50	192 €
51- 100	263 €
101-200	320 €
201-400	370 €
401-600	414 €
600-	486 €

Kuukausikorvauksen suuruus 1.5.2027 lukien

Luottamushenkilön edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-9	96 €
10-24	144 €
25-50	196 €
51- 100	268 €
101-200	326 €
201-400	377 €
401-600	422 €
600-	496 €

Pöytäkirjamerkintä

Luottamushenkilökorvaus maksetaan myös vuosiloman ajalta. Mikäli tehtävä on siirretty varaluottamushenkilölle, maksetaan korvaus hänelle.

10. Työsuojeluvaltuutettu

Ylemmän toimihenkilön toimiessa toimihenkilöiden valittuna työsuojeluvaltuutettuna, maksetaan hänelle erillistä kuukausikorvausta, joka määräytyy toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun korvausasteikon mukaan. Mikäli työsuojeluvaltuutettu on ylempien toimihenkilöiden yhteisesti valitsema, on työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä näiden yhteismäärä.

Edellä tarkoitetulla työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomis- ja lomautussuoja.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua työajalla sopimusosapuolten yhdessä hyväksymään työsuojelukoulutukseen. Työnantaja korvaa koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen samoin edellytyksin kuin muilla ylemmillä toimihenkilöillä.

Työsuojeluvaltuutetun voimassa olevat kuukausikorvaukset 1.1.2024 lukien ovat seuraavat

Työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-24	75 €
25-100	97 €
101-250	125 €
251-400	153 €
yli 400	180 €

Työsuojeluvaltuutetun voimassa olevat kuukausikorvaukset 1.5.2025 lukien ovat seuraavat

Työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-24	77 €
25-100	99 €
101-250	128 €
251-400	157 €
yli 400	185 €

Työsuojeluvaltuutetun voimassa olevat kuukausikorvaukset 1.4.2026 lukien ovat seuraavat

Työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-24	79 €
25-100	102 €
101-250	132 €
251-400	162 €
yli 400	190 €

Työsuojeluvaltuutetun voimassa olevat kuukausikorvaukset 1.4.2027 lukien ovat seuraavat

Työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden määrä	Kuukausikorvaus
5-24	81 €
25-100	104 €
101-250	135 €
251-400	165 €
yli 400	194 €

11. Neuvottelujärjestys

Jos tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta taikka muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta syntyy erimielisyyttä, asia käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja esimiehen välillä. Tarvittaessa asia siirretään luottamushenkilön ja työnantajan edustajan välillä käsiteltäväksi. Ellei asiaa saada ratkaistua paikallisesti, on neuvotteluista jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava neuvottelujen päättymisestä viimeistään kahden viikon kuluessa erimielisyysmuistio, jonka jälkeen asia voidaan siirtää liittojen välillä käsiteltäväksi.

12. Paikallinen sopiminen

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista ylemmän toimihenkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottavan edustavan. Mikäli yrityksessä ei ole valittu luottamushenkilöä, voidaan paikallinen sopimus tehdä kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin ole sovittu.

Paikallista sopimusta sovelletaan senkin jälkeen, kun tämän työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

13. Sopimuksen sitovuus ja työrauha

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja ylempiä toimihenkilöitä, jotka ovat tai ovat olleet sen voimassaoloaikana näiden yhdistysten jäseniä.

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja ylemmät toimihenkilöt, joita tämä työehtosopimus koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry sitoutuvat siihen, että ne eivät tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden teollisuusalojen painostamiseksi.

Helsingissä 5. päivänä toukokuuta 2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KEMIANTEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 15.4.2025–31.1.2028

Aika 5.5.2025

Paikka Kemianteollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Juha Teerimäki

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Samu Salo
Mia Adolfsson

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ja sopimuskausi

Kemianteollisuus ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry ovat 15.4.2025 hyväksyneet sovittelija Jukka Ahtelan tekemän sovintoehdotuksen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen uudistamisesta ajalle 15.4.2025-31.1.2028. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet alaa koskevan työehtosopimuksen.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 15.4.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 29.3.2023–31.1.2025 hyväksytyn työehtosopimuksen. Tämä työehtosopimus on voimassa 15.4.2025–31.1.2028 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Palkantarkistukset ajalle 15.4.2025 - 31.1.2028

2.1 Neuvottelu palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle, **tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikille ylemmille toimihenkilöille** tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä niiden ennakoitavasta kehittämisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

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.

2.2 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat esimerkiksi palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään vuoden 2025 osalta kirjallisesti 15.5.2025 mennessä, vuoden 2026 osalta kirjallisesti 15.4.2026 mennessä ja vuoden 2027 osalta kirjallisesti 15.4.2027 mennessä.

2.3 Palkantarkistusten toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

2.3.1. Vuosi 2025

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,4 % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden huhtikuussa 2025 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

2.3.2. Vuosi 2026

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 1,3 % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden maaliskuussa 2026 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

2.3.3. Vuosi 2027

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan 1,5 % suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Lisäksi 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen käytetään työnantajan päättämällä tavalla myös yritys- tai työpaikkakohtainen erä, jonka suuruus on 0,9 % laskettuna työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden maaliskuussa 2027 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta.

2.4 Palkankorotusten mahdollinen myöhentäminen

Vuosi 2025

1) Työnantajan päätöksellä 1.6.2025 - 30.11.2025

Työnantaja voi toteuttaa 0,4 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän kohdentamisen aikavälillä 1.6.2025 – 30.11.2025, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen 2,1 %:n suuruinen yleiskorotus maksetaan kuitenkin 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2) mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

a) laskemalla huhtikuussa työsuhteessa olleiden ylemmien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se 0,4 %:lla

b) tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna huhtikuussa työsuhteessa olleiden ylemmien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa 0,033 %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

Näin saatu paikallisen erän summa jaetaan yhtä suurena kertakorvauksena niille ylemmille toimihenkilöille, joiden palkkoja korotetaan paikallisella erällä. Kertakorvaus maksetaan saman palkanmaksun yhteydessä, jolloin työnantaja kohdentaa paikallisen erän.

Esimerkki:

Potti on 0,4 %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: huhtikuun kuukausipalkkojen summa 0,4 % + huhtikuun kuukausipalkkojen summa x 0,033 % x 4 kuukautta.

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylemmien kanssa yhdessä, 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 ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2025 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti 31.5.2025 mennessä.

Vuosi 2026

1) Työnantajan päätöksellä 1.5.2026 - 31.10.2026

Työnantaja voi toteuttaa 1,3 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän kohdentamisen aikavälillä 1.5.2026 – 31.10.2026, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen 1,6 %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2) mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

a) laskemalla maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylemmien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se 1,3 %:lla

b) tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylemmien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa 0,108 %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

Näin saatu paikallisen erän summa jaetaan yhtä suurena kertakorvauksena niille ylemmille toimihenkilöille, joiden palkkoja korotetaan paikallisella erällä. Kertakorvaus maksetaan saman palkanmaksun yhteydessä, jolloin työnantaja kohdentaa paikallisen erän.

Esimerkki:

Potti on 1,3 %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: maaliskuun kuukausipalkkojen summa 1,3 % + maaliskuun kuukausipalkkojen summa $\times 0,108 \% \times 4$ kuukautta.

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien kanssa, 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 ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2026 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti 30.4.2026 mennessä.

Vuosi 2027

1) Työnantajan päätöksellä 1.5.2027 - 31.10.2027

Työnantaja voi toteuttaa 0,9 %:n suuruisen yritysکوhtaisen erän kohdentamisen aikavälillä 1.5.2027 – 31.10.2027, jolloin myöhentämisestä maksetaan kertakorvaus. Työehtosopimuksen mukainen 1,5 %:n suuruisen yleiskorotus maksetaan kuitenkin 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei palkankorotuksista ole sovittu toisin kohdan 2) mukaisesti.

Kertakorvauksen laskeminen

Kertakorvauksen määrä saadaan

a) laskemalla maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa ja kertomalla se 0,9 %:lla

b) tähän summaan lisätään summa, joka saadaan kerrottuna maaliskuussa työsuhteessa olleiden ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkojen summa 0,075 %:lla ja kertomalla se edelleen siirrettävien kuukausien lukumäärällä

Näin saatu paikallisen erän summa jaetaan yhtä suurena kertakorvauksena niille ylemmille toimihenkilöille, joiden palkkoja korotetaan paikallisella erällä. Kertakorvaus maksetaan saman palkanmaksun yhteydessä, jolloin työnantaja kohdentaa paikallisen erän.

Esimerkki:

Potti on 0,9 %. Korotusta siirretään 4 kuukaudella. Kertakorvaus lasketaan seuraavasti: maaliskuun kuukausipalkkojen summa 0,9 % + maaliskuun kuukausipalkkojen summa $\times 0,075 \% \times 4$ kuukautta.

2) Paikallisesti sopien

Mikäli paikallisesti sovitaan palkantarkistusten myöhentämisestä luottamushenkilön tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien kanssa, 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 ne paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin ylemmälle toimihenkilölle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen. Vuoden 2026 korotusten osalta sopimus tulee tehdä kirjallisesti 30.4.2027 mennessä.

2.5 Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Vuosi 2025

Luottamushenkilön korvaus on **1.6.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamushenkilön edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–9	91
10–24	137
25–50	187
51–100	256
101–200	311
201–400	360
401–600	402
600-	472

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–24	77
25–100	99
101–250	128
251–400	157
yli 400	185

Vuosi 2026

Luottamushenkilön korvaus on **1.5.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamushenkilön edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–9	94
10–24	141
25–50	192
51–100	263
101–200	320
201–400	370
401–600	414
600-	486

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.4.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–24	79
25–100	102
101–250	132
251–400	162
yli 400	190

Vuosi 2027

Luottamushenkilön korvaus on **1.5.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Luottamushenkilön edustamien ylempien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–9	96
10–24	144
25–50	196
51–100	268
101–200	326
201–400	377
401–600	422
600-	496

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on **1.4.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden määrä	Korvaus euroa/kk
5–24	81
25–100	104
101–250	135
251–400	165
yli 400	194

2.6 Tiedot korotusten jälkeen

Luottamushenkilöllä, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikilla ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotusten jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

Mikäli työpaikalla neuvotellaan paikallisesti työehtosopimuksen mukaisesta palkkaratkaisusta, työnantajan tulee varata ylemmille toimihenkilöille mahdollisuus keskustella neuvottelujen sisällöstä työajalla. Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja päättää palaverin enimmäiskeston ja ajankohdan.

2.7 Kriisilauseke vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksiin

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan luottamushenkilön tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti kirjallisesti sopien vuoden 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksista.

3. Tekstimuutokset

3.1. 3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet

Lisätään uusi kappale ennen kolmatta kappaletta ja muutetaan kolmas kappale kuulumaan seuraavasti:

Työnantajan on työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä poiketen velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 7 §:n mukaisesti irtisanotulle työntekijälle neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien, riippumatta työsuhteen kestosta. (voimaan 1.1.2026)

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin edellä mainitusta takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

Vanha teksti, joka on voimassa 31.12.2025 saakka:

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesti takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

3.2. 3. Työnjohto-oikeus ja yleiset velvollisuudet, Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen (voimassa 31.12.2025 saakka)

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 3 luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 14 päivän ajan tai 6 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Kirjaus tarkoittaa, että neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää tai 6 viikkoa neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen (voimassa 1.1.2026 alkaen)

Yhteistoiminnasta yrityksessä annetun lain soveltamisalan piiriin kuuluvan yrityksen harkitessa työntekijöidensä irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintalain 3 luvun neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista määräyksistä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen 7 päivän ajan tai 4 viikon ajan, ellei ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä

Edellä mainitulla kirjauksella on luovuttu yhteistoimintalain velvoitteesta antaa kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Kirjaus tarkoittaa, että neuvotteluja käydään vähintään 7 päivää tai 4 viikkoa neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ei ole työehtosopimuksen osa.

3.3. 5. Työaikamääräykset

Muutetaan kuudes kappale kuulumaan seuraavasti:

Työaikalain liukuvaa työaikaa koskevasta määräyksestä poiketen paikallisesti voidaan työnantajan ja luottamushenkilön välillä, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä, sopia liukuma-ajan pidentämisestä tai lyhentämisestä yli neljän tunnin ja enimmäiskertymästä siten, että enimmäiskertymä voi olla enintään 120 tuntia. Liukuvan työajan seurantajakso on kalenterivuosi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Muutetaan kahdeksas kappale kuulumaan seuraavasti:

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhdessä, muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä.

3.4. 6. Vuosiloma, lomapalkka ja lomaraha

Lisätään uusi kappale pöytäkirjamerkinnän jälkeen.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, jos toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena. (Voimaan 1.1.2026.)

3.5 8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka (voimassa 31.12.2025 saakka)

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 28 arkipäivältä edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Milloin ylempi toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää ylemmän toimihenkilön selvitystä raskaus-/vanhempainrahan suuruudesta.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole ylemmällä toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä. Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa ja raskaus- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata niiltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin todettu yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

8.2 Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka (voimaan 1.1.2026 alkaen)

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

Raskausvapaaseen oikeutetulle toimihenkilölle maksetaan raskausvapaan ajalta 40 arkipäivän ajanjaksolta täysi palkka edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 § 1-3 momentissa tarkoitettulle vanhemmalle maksetaan vanhempainvapaan ajalta täysi palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivältä edellyttäen, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

Soveltamisohje:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Milloin ylempi toimihenkilö on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle adoptioon välittömästi liittyen palkallinen vanhempainvapaa edellä määrätyillä edellytyksillä ja määrillä.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka voidaan maksaa myös erotuspalkkana, jolloin työnantaja maksaa palkan ja sairausvakuutuslain raskaus-/vanhempainrahan erotuksen. Erotuksen maksaminen edellyttää ylemmän toimihenkilön selvitystä raskaus-/vanhempainrahan suuruudesta.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole ylemmällä toimihenkilöllä, jolle on sairausvakuutuslain mukaisesti luovutettu vanhempainrahapäiviä. Osapuolet toteavat, että ylempien toimihenkilöiden sairausajan palkkaa ja raskaus- ja vanhempainvapaata koskevien määräysten on tarkoitus vastata niiltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin todettu yrityksen muiden toimihenkilöiden vastaavia määräyksiä.

Siirtymäsäännös:

Tämän kohdan määräyksiä noudatetaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 1.1.2026 tai sen jälkeen.

3.6. 8.3. Lyhyt tilapäinen loma

Lisätään uudeksi viidenneksi kappaleeksi seuraava:

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada vihkimispäivä vapaaksi kuukausipalkkaa vähentämättä.

3.7. 12. Paikallinen sopiminen

Muutetaan ensimmäinen kappale seuraavaksi:

Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista ylemmän toimihenkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken. Luottamushenkilön kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottavan edustavan. Mikäli yrityksessä ei ole valittu luottamushenkilöä, voidaan paikallinen sopimus tehdä kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin ole sovittu.

Paikallista sopimusta sovelletaan senkin jälkeen, kun tämän työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

3.8. Liite 1 Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta

Muutetaan toinen kappale kuulumaan seuraavasti:

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamushenkilön välillä. Mikäli yrityksessä ei ole valittu luottamushenkilöä, voidaan paikallinen sopimus tehdä kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

3.9. Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa

Muutetaan liite 4 seuraavaksi:

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

PÖYTÄKIRJA

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2025-2027. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 375 euroa vuonna 2025 ja 395 euroa vuosina 2026 ja 2027. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 15. päivänä huhtikuuta 2025

Kemianteollisuus KT ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Minna Etu-Seppälä

Mia Adolfsson

Miira Kaukolinna

Aaro Riitakorpi

Juha Teerimäki

Eeva Salmi

Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

5. Jatkuva neuvottelu

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

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

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

6. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva ylempi toimihenkilöstö on myös tuottava.

Osana työhyvinvoinnin edistämistä sopijaosapuolet suosittavat työhyvinvointikortin suorittamista. Lisää tietoa työhyvinvointikortin suorittamisesta saa liitoista.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voivat olla esimerkiksi varhainen välittäminen, esihenkilön luvalla sairauspoissaolo ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

7. Tasa-arvosuunnitelma ja muut työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonaiskuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

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

Liitot järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä sekä edistävät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Kemianteollisuuden alalla.

8. Kohtuulliset mukautukset

Lisätäkseen työpaikkojen tietoisuutta yhdenvertaisuuslain vaatimuksista, osapuolet laativat 31.12.2025 mennessä yhteisen ohjeistuksen yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaisista kohtuullisista mukautuksista.

Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus tehdä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuullisten mukautusten laiminlyöminen vammaiselta henkilöltä voidaan katsoa yhdenvertaisuuslain mukaiseksi syrjinnäksi.

9. Kemianteollisuuden veto ja pito-ohjelma

Liitot jatkavat sopimuskaudelle 2023–2024 sovittua toimialan veto- ja pito-ohjelmaa. Ohjelmaa jatketaan koko sopimuskauden ajan, 31.1.2028 asti.

Ohjelman tarkoituksena on parantaa eri ikäisten ylempien toimihenkilöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria sekä parantaa alan veto- ja pitovoimaa.

Sopimuskaudella 2025–2027 ohjelmassa keskitytään edellisellä sopimuskaudella toteutettujen veto- ja pito-ohjelman tuotosten markkinointiin ja jalkauttamiseen sekä pilottirytyshankkeeseen. Tavoitteena on selvittää, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, yksilöllisillä keskusteluilla, erilaisilla kannustimilla ja henkilöstön omaehtoisen työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tukea ohjelman tavoitteita, painopisteenä erityisesti nuoret ja yli 55-vuotiaat.

Liitot luovat hankkeen vaikuttavuuden lisäämistä varten markkinointisuunnitelman ja kannustavat sopimuskaudella työpaikkoja lähtemään mukaan Suomen Olympiakomitean Toimintakykyinen maa ja kansa – kampanjaan, jonka yhteisenä päämääränä on muuttaa ihmisten arvoja, asenteita ja arjen toimintaa toimintakykyä vahvistavaan suuntaan. Haluamme kannustaa työpaikkoja ja niiden henkilöstöä löytämään uusia tapoja arjessa liikkumisen ja terveellisten elintapojen edistämiseksi.

Pilottiyritysohjelma

Pilottiyritysohjelmaan haetaan mukaan halukkaita yrityksiä alkuvuodesta 2025. Pilottiyritykset yhdessä yritysten henkilöstön edustajien kanssa vaihtavat ajatuksia yrityksissä jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä eri ikäisten työssä jaksamiseen ja pidempiin työuriin sekä alan houkuttelevuuden lisäämiseen liittyen. Pilottiyritykset kehittävät myös keskustelujen pohjalta koko toimialalle uusia ideoita, millaisin toimin tavoitteita voitaisiin koko toimialalla edistää ja miten niiden vaikuttavuutta seurataan.

Pilottiyritysten välisiä keskusteluja ja kehittämistarpeita varten tarjotaan asiantuntija-apua esimerkiksi työpajoissa sekä tarjotaan alusta verkottumista ja ajatusten vaihtamista varten. Pilottiyritysten koko toimialalle syntyvistä kehitysideoista koostetaan ideoita alalle eri muodoissa (esim. videot, haastattelut, ideapankki) ja ne julkaistaan liittojen yhteisillä nettisivuilla www.yhteistakemiaa.fi.

Liittojen yhteinen päämäärä on nostaa kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa merkittävästi.

Veto- ja pito-ohjelman tulokset

Hankkeen tuloksia seurataan pitkäkestoisesti yli työehtosopimuskausien mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

10. Keskustelu 55-, 60- tai 65-vuotiaan toimihenkilön kanssa

Sinä vuonna, kun ylempi toimihenkilö täyttää 55-, 60- tai 65 vuotta, käydään hänen pyynnöstään keskustelu niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ylemmän toimihenkilön työssä jaksamista.

11. Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen

Kohdassa 3 Neuvotteluesityksen antaminen ja yhteistoimintavelvoitteen täyttäminen mainitut lakiviittaukset ovat pykäläviittausten osalta luonteeltaan informatiivisia.

12. Paikallisen sopimisen edistäminen

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus kokoontua työpaikalla työajan ulkopuolella, kun valmistaudutaan neuvottelemaan paikallisesta sopimuksesta. Paikallisesti sovitaan periaatteet, miten luottamushenkilö, tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, kaikki ylemmät toimihenkilöt voivat järjestää tilaisuuden työajan ulkopuolella työpaikalla.

13. Sopimuskauden päättyminen

Työehtosopimus on voimassa 15.4.2025–31.1.2028 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu, tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu.

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

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.10.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLA:n, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.11.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 31.1.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.12.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

14. Allekirjoituspöytäkirjan hyväksyminen

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

Helsingissä 5.5.2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Miira Kaukolinna

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Samu Salo

Mia Adolfsson

Liite 1 Pöytäkirja työaikapankin käyttöönotosta

Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolla työntekijälle syntyy mahdollisuus säästää ja pitää vapaata työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovittujen pelisääntöjen rajoissa. Järjestelmän hyötynä on tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantuminen.

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamus henkilön välillä. Mikäli yrityksessä ei ole valittu luottamus henkilöä, voidaan paikallinen sopimus tehdä kaikkien ylempien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti.

Työaikapankin käyttöönotossa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat järjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamus henkilön kesken ja kuinka järjestelmää voidaan muuttaa
- sopimuksen irtisanominen

Vuosiloman ansaitsemisen suhteen kokonaisina työpäivinä tai sitä pidempinä ajanjaksoina pidetyt vapaat katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Mikäli työaikapankkisopimuksen tai työsuhteen päättyessä pankissa on säästettyä tai lainattua saldoa, ne korvataan tai peritään takaisin sopimuksen tai työsuhteen päättyessä.

Liite 2 Selviytymislauseke

Selviytymislauseke

Yrityksen tai sen itsenäisen osan, kuten tuotantolaitoksen, joutuessa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin yrityksessä voidaan arvioida tarvittavia sopeuttamistoimia yrityksen toiminnan turvaamiseksi ja työpaikkojen säilyttämiseksi.

Mikäli muut toiminnan tehostamiseen tähtäävät toimenpiteet eivät yksin riitä työnantajan toiminnan turvaamiseen ja työpaikkojen säilyttämiseen, voidaan lisäksi poiketa paikallisesti sopimalla työehtosopimuksen taloudellisia etuuksia koskevista ehdoista. Myös työehtosopimuksessa sovitusta palkankorotuksista voidaan luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien. Tällaisen sopimuksen tekemisen edellytyksenä on yhdessä todetun poikkeuksellisen taloudellisen vaikeuden olemassaolo. Työnantajan on esitettävä riittävä selvitys yrityksen taloudellisen tilanteen arvioimiseksi.

Tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen itsenäistä osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja luottamushenkilö tai tämän puuttuessa muu henkilöstön edustaja. Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti määräajaksi ja enintään vuodeksi kerrallaan. Sopimus voi sisältää säästötoimenpiteiden lisäksi maininnan siitä, miten sopimus päätetään tilanteen kohennuttua, miten taloudellisia menetyksiä kompensoidaan ja mahdollisesta työsuhteturvasta.

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

Liite 3 Etätyö ja hybridityö

Liite, ei ole työehtosopimuksen osa

Etä- ja hybridityö

Sopijapuolet kannustavat työpaikkoja nykyaikaisten, tuottavuutta ja työhyvinvointia edistävien työntekomahdollisuuksien käyttämiseen. Tässä tarkoituksessa sopijapuolet kiinnittävät työpaikkojen huomiota kysymyksiin, jotka on hyvä huomioida etä- ja hybridityötä tehtäessä.

Etätyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työ sopimuksessa sovitun varsinaisen työntekopaikan ulkopuolella tapahtuvaa työntekoa. Etätyötä ei kuitenkaan ole työ, jota pääsääntöisesti tehdään sovitun työpaikan ulkopuolella. Hybridityöllä tarkoitetaan puolestaan työskentelymallia, jossa töitä tehdään sekä ajoittain etänä että fyysisesti työpaikalla.

Yhtä kaikille työpaikoille sopivaa toimintamallia ei ole olemassa. On kuitenkin tärkeää keskustella yhdessä kunkin yrityksen kohdalla parhaiten toimivista käytännöistä. Hybridityön positiiviset puolet kannustavat hyödyntämään etätyöskentelyn ja lähityöskentelyn yhdistämistä.

Etätyöhön sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia työelämän pelisääntöjä. Etätyöntekijän työ määrä ja tavoitteet ovat samat kuin työpaikalla tehdyssä työssä. Työntekijällä on etätyössä sama työ sopimuslain, työehtosopimuksen ja sosiaalivakuutuksen suoja, kuin tavanomaisella työpaikalla työskennellessään. Tapaturmavakuutus on voimassa myös etätyössä, mutta sen tarkempi soveltaminen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaan työhön määräytyy työtapaturma- ja ammattitautilain 5 luvun mukaisesti. Työsuojelun osalta on huomioitava, että työnantajalla ei yleensä ole mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan ulkopuoliseen työympäristöön, mutta työturvallisuuslain mukainen työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ulottuu kaikkeen työntekoon.

Etä- ja hybridityöstä teettämisessä on huomioitava myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu, ellei työtehtävistä muuta johdu.

Etä- ja hybridityön tekeminen voi perustua yrityksen ohjeeseen, erityisiin sopimuksiin tai esimiehen ja työntekijän väliseen tapauskohtaiseen sopimiseen.

Etä- tai hybridityöjärjestelyissä on hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- Milloin etätyön tekeminen on mahdollista
- Milloin kaikkien tulee olla toimipaikalla
- Hoidetaanko palaverit virtuaalisesti vai kasvokkain, vai näiden yhdistelmänä
- Miten yhteisöllisyydestä huolehditaan
- Etätyön määrä, järjestelyn kesto ja päättymisen
- Etätyössä tehtävät työt
- Etätyössä tehdystä työstä raportointi
- Aika, jolloin työntekijän on oltava tavoitettavissa
- Yhteydenpito työpaikalle
- Työvälineiden ja -tarvikkeiden hankinta- ja ylläpitovastuut
- Tietoturva-asiat ja tekninen tuki
- Työajan seuranta (mikäli työaikalain piirissä)

Liite 4 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025 – 2027

KEMIANTEOLLISUUS RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Kemianteollisuus KT ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten ja tutkintoon valmentavaan koulutukseen (TUVA) osallistuvia nuoria, joiden työsuhte perustuu *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2025-2027. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 375 euroa vuonna 2025 ja 395 euroa vuosina 2026 ja 2027. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 15. päivänä huhtikuuta 2025

Kemianteollisuus KT ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Minna Etu-Seppälä

Mia Adolfsson

Miira Kaukolinna

Aaro Riitakorpi

Juha Teerimäki

Eeva Salmi



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

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
etunimi.sukunimi@ytn.fi
www.ytn.fi