

**AHTAUSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.2.2023 – 28.2.2025**

1. YLEISET TYÖEHDOT	1
1 § SOVELTAMISALA; VAKINAISET TYÖNTEKIJÄT	1
2 § SOVELTAMISALA; AMMATTITYÖNTEKIJÄKUNTAAN KUULUVAT JA TILAPÄISET TYÖNTEKIJÄT	3
3 § KESKUSJÄRJESTÖSOPIMUKSET	4
4 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	5
5 § TYÖRAUHAVELVOITE	5
6 § TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN JA TYÖN TEKNILLINEN JÄRJESTELY	5
6.1 § TYÖSUHTEEN SYNTYMINEN JA TYÖN TEKNINEN JÄRJESTELY; AMMATTITYÖNTEKIJÄKUNTAAN KUULUVAT JA TILAPÄISET TYÖNTEKIJÄT	6
7 § IRTISANOMINEN, LOMAUTUS	6
8 § IRTISANOMINEN, ENNAKKOILMOITUSAJAT; AMMATTITYÖNTEKIJÄKUNTAAN KUULUVAT JA TILAPÄISET TYÖNTEKIJÄT	12
9 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	13
10 § YLITYÖ	16
11 § YLITYÖKORVAUKSET	18
12 § VUOSILOMA	19
13 § VUOSILOMAKORVAUS; AMMATTITYÖNTEKIJÄKUNTAAN KUULUVAT JA TILAPÄISET TYÖNTEKIJÄT	21
14 § SAIRAUSAJAN PALKKA	21
SAIRASTUNEEN LAPSEN HOITAMISESTA JOHTUVAN POISSAOLON SOVELTAMISOHJE	26
15 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	28
16 § MATKAKORVAUKSET	28
17 § ERÄITÄ MENETTELYJÄ JA KORVAUKSIA	29
18 § KULJETUS	30
19 § ERÄITÄ TYÖNTEKOA KOSKEVIA MÄÄRÄYKSIÄ	30
20 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	31
21 § LUOTTAMUSMIEHET	31
22 § TYÖSUOJELU	33
23 § KOKOONTUMISOIKEUS JA ILMOITUSTAULUT	34
24 § JÄSENMAKSUJEN PERINTÄ	34
25 § ERÄITÄ SOPIMUSMENETTELYJÄ	35
26 § SOPIMUKSEN TULKINTA JA ETURISTIRIIDAT	35
27 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN	36

2. PALKAT.....	37
1 § PALKANMAKSU.....	37
2 § PALKKAPERUSTEET.....	37
3 § PALKKARYHMIIN SIJOITTUMINEN	37
4 § A-PALKKARYHMÄN VAKINAISTEN JA KORJAAMOIDEN YLEISTYÖNTEKIJÖIDEN PÄTEVYYSLISÄT.....	39
5 § KORJAAMOIDEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN TUNTIPALKKA	42
6 § KORJAAMOIDEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PÄTEVYYSLISIEN PERUSTEET.....	42
7 § E-PALKKARYHMÄN HARJOITTELIJOIDEN SEKÄ SIVU- JA TÄYDENNYSTYÖTÄ TEKEVIEN TUNTIPALKAT	43
8 § VUOROTYÖ-, SAUNA- JA KIRVESMIESLISÄ.....	43
9 § ARKIPYHÄVIKOT, ITSENÄISYYSPÄIVÄN JA VAPUNPÄIVÄN PALKKA.....	44
10 § ITSENÄISYYSPÄIVÄN JA VAPUNPÄIVÄN PALKKA; AMMATTITYÖNTEKIJÄKUNTAAN KUULUVAT JA TILAPÄISET TYÖNTEKIJÄT	44
11 § RATIONALISOINTI.....	45
12 § HAAKSIRIKKOLAIVAT.....	45
13 § KOULUTUSAJAN PALKKA	46
14 § SUOJAVAAATETUS JA TURVAJALKINEET	46
15 § LIKAISSUUSLISÄ	48
16 § PALKANMAKSU LAKON AIKANA	48
3. LIITTEET.....	49
3.1 KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ	49
3.2 PAIKALLISET TYÖAIKASOPIMUKSET	69
3.3 VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS	72
3.4 PAIKALLISESTI SOVITTAVAT 10 TUNNIN TYÖVUOROT.....	76
AHTAUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2023 – 2025 ALLEKIRJOITUS- PÖYTÄKIRJA.....	78
SANAHAKEMISTO.....	84

AHTAUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2023 – 28.2.2025

1. YLEISET TYÖEHDOT

1 § Soveltamisala; vakinaiset työntekijät

1. Tätä työehtosopimusta liitteineen sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien vakinaisten työntekijöiden työsuhteisiin.

Satamat: Hanko, Hamina, Helsinki, Inkoo, Joensuu, Kaskinen, Kemi, Kokkola, Kotka, Lappeenranta, Loviisa, Naantali, Oulu, Pietarsaari, Pori, Rauma, Tornio, Turku, Vaasa, Uusikaupunki ja Kalajoen satama.

2. Sopimusta ei sovelleta

- pääasiassa toimihenkilö- tai työnjohtotehtävissä työskentelevien työsuhteisiin
- harjoittelijoiden työsuhteisiin
- osapäivätyötä tekevien työsuhteisiin.

3. Kussakin satamassa yrityksen vakinaisten työntekijöiden lukumäärä on vähintään 90 % ahtaus- ja korjaamotyöntekijöiden kokonaismäärästä. Vakinaisten työntekijöiden määrä lasketaan seuraavasti:

Ahtaus- ja korjaamotyöntekijöiden kokonaismäärä on toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevien vakinaisten työntekijöiden kirjavahvuus tarkastelujakson lopussa lisätynä keskimääräisellä päivittäisellä tilapäisten ahtaajien määrällä. Tästä kokonaismäärästä voi tilapäisiä työntekijöitä olla korkeintaan 10 %.

Keskimääräinen päivittäinen tilapäisten työntekijöiden määrä saadaan jakamalla tarkastelujakson aikana säännöllisen kaksivuorotyön työvuoroissa työssä olleiden tilapäisten työntekijöiden lukumäärä arkipäivien lukumäärällä. Arkipäivien lukumäärässä otetaan huomioon ainoastaan ¼ lauantapäivistä. Työvuorossa olleiden tilapäisten työntekijöiden lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon vuoron aikana työssä olleet tilapäiset työntekijät. Tilapäiseksi työntekijäksi ei lasketa samaan konserniin kuuluvien ahtausyritysten vakinaisia työntekijöitä heidän työskennellessään konsernin muissa ahtausyrityksissä. Lastinkäsittelytyötä tekevä tilapäinen työntekijä katsotaan vahvuuslaskennassa aina käyttäjäyrityksen tilapäiseksi työntekijäksi. Vahvuuslaskennassa ei oteta huomioon

YLEISET TYÖEHDOT

kirjavahvuuteen sellaisia vakituisia ahtaajia, jotka ovat olleet poissa palkanmaksun piiristä vähintään kaksi vuotta.

Henkilöautojen purkuun osallistuvien tilapäisten työntekijöiden työvuoroja ei huomioida vahvuuslaskentaa suoritettaessa silloin kun kyseessä on pelkästään autojen kuljetuksiin tarkoitettu laiva. Tätä kappaletta sovelletaan ainoastaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyrityksiin.

Laskenta tehdään kuuden kuukauden välein 1.1. ja 1.7.. Työnantajan on esitettävä tarkastelujakson päättymisen jälkeen luottamusmiehelle 15.1. ja 15.7. mennessä laskennan perusteet ja tulos. AKT:lle laskennan perusteet ja tulos esitetään 1.2. ja 1.8. mennessä. Laskennan mahdollisesti edellyttämät vakinaistamiset on toteutettava 3 kuukauden kulluttua tarkastelujakson päättymisestä, ellei odotettavissa olevan liikenteen vähenemisen vuoksi työnantajan ja ammattiosaston kesken sovita vakinaistamisista luopumisesta tai niiden lykkäämisestä. Ammattiosasto kuulee kyseisen yrityksen luottamusmiestä ennen asian käsittelyä ja ottaa luottamusmiehen näkökannan huomioon.

Määräaikaisia työntekijöitä ei oteta vahvuuslaskennassa huomioon, jos määräaikaisen työsopimuksen perusteena on:

- vuorotteluvapaa
- kesälomasijaisuudet
- perhevapaat
- opintovapaat
- vähintään kuukauden kestävät yhtäjaksoiset sairausloman sijaisuudet.

Määräaikaisia työntekijöitä ei oteta vahvuuslaskennassa huomioon, jos määräaikaisuuden perusteena on erikoisprojektit. Ennen projektien alkua neuvottelukunnan kanssa selvitetään projektin luonne ja sen kesto aika kirjallisesti. Määräaikaisia työsopimuksia on ensisijaisesti tarjottava samassa järjestyksessä kuin mahdollisia vakinaistamisia tulee suorittaa. Tätä kappaletta sovelletaan ainoastaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyrityksiin.

Vakinaistettaessa työntekijöitä ei heidän tilapäisinä työntekijöinä tekemiään työvuoroja huomioida sillä laskentakaudella, jolloin vakinaistaminen tulee olla suoritettu.

Mahdolliset vakinaistamiset tulee suorittaa seuraavassa järjestyksessä:

- työsopimuslain uudelleensijoittamisvelvoitteen piirissä olevat työntekijät
- 1.1. tai 1.7. takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työntekijät
- vahvuuslaskentakaudella tilapäisinä, määräaikaisina, tai oppisopimusoppilaina olleet työntekijät.

2 § Soveltamisala; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan siinä mainituin poikkeuksin myös Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien ja tilapäisten satamatyöntekijöiden työsuhteisiin.

Vahvuuslaskenta tehdään ammattikuntatyöntekijäsatamissa 1.1. mennessä, ja vahvuuslaskennan tulos ja perusteet ilmoitetaan luottamusmiehelle sekä AKT:lle 15.1. mennessä.

Tilapäisten ahtaajien työsuhteiden ehdot määräytyvät tämän työehtosopimuksen ja sen liitteiden mukaan kaikissa satamissa.

Vakinaiset satamat on lueteltu työehtosopimuksessa. Vakinaisen työsuhdejärjestelmän ulkopuolella olevissa satamissa noudatetaan ammattityöntekijäkuntaa koskevia työehtosopimusmääräyksiä. Näissä satamissa työnantajilla on kuitenkin oikeus ottaa työntekijöitä myös vakinaiseen työsuhteeseen siten, että vakinaisten ja ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien työntekijöiden yhteismäärä vastaa työehtosopimuksen edellyttämää lukumäärää.

2. Ammattityöntekijäkunnan vahvuuden tulee vastata 90 % edellisen vuoden keskimääräisestä päivittäisestä työntekijämäärästä.

Ammattityöntekijäkunnan lukumäärää määriteltäessä keskimääräisen päivittäisen työntekijämäärän suuruus saadaan jakamalla kalenterivuoden arkipäivinä työssä olleiden työntekijämäärien summa luvulla 254,75.

Tämän sopimuskohdan tarkoittamaan kokonaislukumäärään voidaan sisällyttää myös vakinaisessa työsuhteessa olevat satamatyöntekijät.

Ammattityöntekijäkunnan määrän mahdollinen tarkistaminen tehdään viimeistään touko-kuussa. Tällöin otetaan huomioon myös odotettavissa olevaan liikenteeseen perustuva työvoiman tarve.

3. Lisättäessä ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien työntekijöiden määrää kohdan 2. mukaisesti tarjotaan tilaisuutta liittyä ammattityöntekijäkuntaan ensisijaisesti työntekijälle tai työntekijöille, jotka ansaitsevat pääasiallisen toimeentulonsa työskentelystä kyseisessä satamassa.

Ammattityöntekijäkuntaan hyväksytty tilapäinen työntekijä siirretään A2-palkkaryhmään, jolloin häneen ryhdytään soveltamaan ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien työntekijöiden työehtosopimusmääräyksiä kaikilta osin.

4. Mikäli ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien lukumäärä on satamassa enemmän kuin 2. kohta edellyttää, sen edellyttämään määrään siirrytään työvoiman luontaisen vaihtumisen kautta.

3 § Keskusjärjestösopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia sellaisina kuin ne olivat 1.1.2017:

Yleissopimus	4.6.1997
Lomapalkkasopimus	21.3.2005
Irtisanomissuojasopimus	10.5.2001

Lisäksi keskusjärjestöjen sopimukseen viitataan tässä työehtosopimuksessa useissa kohdissa, jotka on lueteltu allekirjoituspöytäkirjassa 25.2.2019. Myös näitä sopimuksia sovelletaan siinä muodossa kuin ne olivat 1.1.2017.

Yleissopimusta noudatetaan muilta osin kuin sopimuksen 1. luvun työtaisteluiden ennakkoilmoitusta koskevan määräyksen osalta.

Tilapäisen työntekijän tulee olla työsuhhteessa ahtausyritykseen. Tilapäiseksi työntekijäksi ei lasketa samaan konserniin kuuluvien ahtausyritysten vakinaisia työntekijöitä heidän työskennellessään konsernin muissa ahtausyrityksissä.

Lastinkäsittelytyötä tekevä tilapäinen työntekijä katsotaan vahvuuslaskennassa aina käyttäjäyrityksen tilapäiseksi työntekijäksi. Jos vakituinen työntekijä siirretään muun ahtausyrityksen käyttöön, katsotaan työntekijä aina käyttäjäyrityksen tilapäiseksi työntekijäksi.

Osapuolet toteavat yhteisenä yleissopimuksen 8.1 -kohdan tulkintanaan, että ahtaus-työssä sovelletaan tätä työehtosopimusta. Tästä poiketen esimerkiksi joissakin sataman sisäisissä kuljetuksissa, työkoneiden takuuhuolloissa, konttien korjauksessa ja pesussa sekä siivoustoiminnoissa on vakiintuneesti noudatettu muuta kuin tätä työehtosopimusta. Nämä vakiintuneet käytännöt voivat jatkua edelleen entisessä laajuudessaan.

Alihankintaa koskeviin sopimukseen otetaan ehto, jossa alihankintasopimuksissa alihankkija sitoutuu satamassa ahtaus-työtä suorittaessaan noudattamaan työntekijöihinsä ahtausalan työehtosopimusta. Alihankkija sitoutuu myös noudattamaan työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Alihankkijaa käyttävän yrityksen tulee tiedottaa alihankkijalle edellä mainittujen määräysten sisällöstä ja korostaa, että niiden noudattaminen on osa alihankintasopimusta.

Tilaaajayrityksen luottamusmiehelle esitetään tämän kappaleen mukaiset tiedot. Tiedot annetaan alihankintasopimuksen liitteellä, jonka molemmat alihankintasopimuksen osapuolet ovat allekirjoittaneet.

Uuden alihankintasopimuksen käyttöönottamisesta ahtaustyössä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle viimeistään viikkoa aiemmin. Ilmoituksessa on ilmoitettava alihankinnan kesto ja alihankkijan käyttämien työntekijöiden määrä.

Tilaaajayrityksen luottamusmiehellä on oikeus saada satamassa ahtaustyötä tekevästä aliurakointiyrityksestä kirjallisesti työntekijöiden palkka- ja työaikatiedot liittyen alihankintasopimukseen.

4 § Järjestäytymisvapaus

1. Työnantajilla on oikeus päättää liittymisestään työnantajajärjestöihin.
2. Työntekijöillä on oikeus päättää liittymisestään työntekijäjärjestöihin.

5 § Työrauhavelvoite

Yksittäiseen työehtosopimusmääräykseen tai sopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvat työtaistelutoimet ovat kiellettyjä.

6 § Työsuhteen syntyminen ja työn teknillinen järjestely

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Työnantaja päättää työpisteiden miehityksen ja työntekijöiden siirrot työpisteestä toiseen.
3. Työnantaja tai työnantajien yhteinen elin (työvoimakeskus) osoittaa työntekijät työhön. Kun näin osoitettu työ päättyy, on työntekijän ilmoitauduttava viivytyksettä työvoimakeskukseen, jos hän ei ole saanut toista työhön osoitusta, tai jos työnantaja ei ole vapauttanut häntä työn vastaanottamisesta kyseisenä päivänä.
4. Todettiin, että milloin työntekijä iän, sairauden tai muun siihen verrattavan syyn johdosta erillissopimuksella on vapautettu määrätynlaisesta työstä, ei työn vastaanottovollisuus koske sellaista työtä.

6.1 § Työsuhteen syntyminen ja työn tekninen järjestely; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

1. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluville varataan etuoikeus työhön suhteessa tilapäisiin ja E-palkkaluokkien työntekijöihin.
2. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien työntekijöiden työtilaisuudet pyritään jakamaan tasapuolisesti työntekijöiden ansiomahdollisuuksien tasaamiseksi.
3. Sopijaosapuolet suosittelevat, että satamissa, joissa se on teknisesti mahdollista, työntekijöillä on käytössään puhelinvastaaja, johon he voivat soittaa saadakseen mahdollisesti tietoa seuraavan päivän työtilaisuuksista.

7 § Irtisanominen, lomautus

Taloudelliset ja tuotannolliset sopeuttamistarpeet

Sopijaosapuolet toteavat, että tarjolla olevan työn pysyvä ja olennainen vähentyminen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä voi johtaa tilanteeseen, jossa henkilöstön määrä joudutaan sopeuttamaan vastaamaan muuttuvia olosuhteita.

Tiedottaminen

Työnantajan on annettava henkilöstölle hyvissä ajoin tiedot seikoista, joilla voi olla vaikutusta työn tarjoamismahdollisuuksiin sekä henkilöstön asemaan. Työnantajan antamat tiedot ovat salassapidettäviä yhteistoimintalain tarkoittamassa laajuudessa.

Työnantajan on annettava vähintään kuukautta ennen työvoiman vähentämistä koskevan yhteistoimintaneuvottelun aloittamista sopijaosapuolille (liitoille) tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrästä sekä arvio ajasta, jonka kuluessa vähentämiset aiotaan toteuttaa.

Paikallinen sopeuttamissopimus

Työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat menettelystä ja ehdoista, joilla tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvat irtisanomiset toteutetaan (irtisanomisista sopiminen). Neuvottelut aloitetaan työnantajan aloitteesta heti irtisanomistarpeeseen johtaneiden syiden ilmettyä, ja niiden kokoonkutsujana on työnantaja. Neuvotteluissa selvitetään ja päätetään erilaiset vaihtoehdot irti-sanomisten välttämiseksi ja niiden vaikutusten lieventämiseksi.

Palvelut on kyettävä turvaamaan neuvottelujen aikana. Tämä edellyttää, että kumpikin osapuoli pidättäytyy työehtosopimuksen vastaisista painostustoimenpiteistä.

Ellei irtisanomisista ole voitu neljän viikon, tai muutoin yhteisesti päätetyn lyhyemmän ajan kuluessa sopia, taikka jos on esiintynyt työrauhahäiriöitä, katsotaan neuvottelu käydyksi, ja menettelyä jatketaan yhteistoimintalaissa säädetyssä järjestyksessä.

Yhteistoimintaneuvottelut

Yhteistoimintaneuvottelussa tulee käsitellä perusteellisesti toimenpiteen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Erityisesti käsitellään tilapäisen työvoiman käyttöön liittyvät menettelytavat. Neuvottelussa asia pyritään ratkaisemaan sopimalla. Jos neuvottelussa ei päästä sopimukseen, ratkaisee työnantaja asian ja suorittaa mahdolliset irtisanomiset noudattaen irtisanomissuojasopimuksen työvoiman vähentämistä koskevaa määräystä.

Osapuolet toteavat, että 10 - 19 työntekijää työllistävissä yrityksissä tuotannollis-taloudellisia irtisanomisia harkittaessa yritykset käyvät sopeuttamisneuvotteluiden lisäksi seitsemän päivän mittaiset neuvottelut noudattaen yhteistoimintalain periaatteita ja menettelytapoja.

Irtisanominen

1. Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä seuraavia irtisanomisaikoja:

- 14 päivää työsuhteen jatkuttua enintään vuoden
- 1 kk työsuhteen jatkuttua yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
- 2 kk työsuhteen jatkuttua yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta
- 4 kk työsuhteen jatkuttua yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 6 kk työsuhteen jatkuttua yli 12 vuotta.

2. Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä seuraavia irtisanomisaikoja:

- 14 päivää työsuhteen jatkuttua enintään 5 vuotta
- 1 kk työsuhteen jatkuttua yli 5 vuotta.

3. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt oleellisesti ja pysyvästi.

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeiseksi irtisanotaan ja

lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä, sekä otetaan huomioon työsuhteen kestoaike. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työnantaja ei saa 9 kuukauden aikana irtisanomisen suorittamisesta lukien käyttää vähennysten kohteena olevalla vahvuuslaskenta-alueella tilapäisiä työntekijöitä, ellei asiasta ole sovittu työehtosopimuksen sopeuttamisneuvottelussa.

Jos edellä mainitun 9 kuukauden ajan kuluessa tilanne muuttuu, voidaan kuitenkin työnantajan tai henkilöstön edustajan esityksestä sopia tilapäisten työntekijöiden käyttämisestä.

Työsuhteen purkamisesta ja muista kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle. Purkamista ja määräaikaista työkieltoa ei saa panna täytäntöön ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta, mihin saakka kyseessä oleva työntekijä voidaan pidättää työnteosta.

Sopijaosapuolet suosittelevat, että mikäli työsuhde puretaan poissaolon, alkoholin käytön, työstä poistumisen tai työstä kieltäytymisen vuoksi, noudatetaan seuraavia perusteita:

- a) työntekijä on luvatta tai ilman pätevää syytä poissa kolmena häntä velvoittavana perättäisenä työssäolopäivänä
- b) jos työntekijä varoituksen ja sen jälkeen annetun määräaikaisen työkiellon saatuaan nauttii työpaikalla alkoholia, esiintyy siellä juopuneena, poistuu luvatta työstä tai kieltäytyy ilman pätevää syytä tekemästä hänelle osoitettua työtä.

Edellisessä kohdassa (b) mainittu varoitus ja määräaikainen työkielto vanhenevat yhden vuoden kuluttua niiden antamisesta.

Irtisanottujen työntekijöiden asema ja oikeudet

Ellei asiasta ole paikallisessa sopeuttamissopimuksessa tai yhteistoimintaneuvotteluun liittyen toisin sovittu, on irtisanotuilla työntekijöillä etuoikeus avoimiin vakituisiin sekä oppisopimuskoulutuspaikkoihin ja kulloinkin tarjolla oleviin tilapäisiin töihin työsuhteen päättymistä seuraavan 12 kuukauden ajanjakson aikana.

Työnantaja maksaa työsuhteen päättyessä sopeuttamistukea. Sopeuttamistukea maksetaan sopeuttamisneuvotteluissa sovittu määrä, kuitenkin enintään 2,5 kuukauden palkkaa vastaava summa.

Irtisanomisaikana työnantaja osallistuu aktiivisesti työllisyysohjelmien suunnitteluun sekä pyrkii käytettävissään olevin keinoin myötävaikuttamaan irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymiseen.

Sopeuttamis- ja yhteistoimintaneuvotteluihin osallistunut neuvottelukunta nauttii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa samaa irtisanomissuojaa neuvotteluissa päätetyistä mahdollisista lomautuksista ja/tai irtisanomisista.

Neuvottelukunnan koko on alle 50 työntekijän yrityksissä enintään 3 henkilöä ja muissa yrityksissä enintään 6 henkilöä. Yrityksen neuvottelukuntaan kuuluu aina luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Tällä määräyksellä ei muuteta kuitenkaan neuvottelukunnan kokoa koskevaa paikallisesti noudatettua käytäntöä. Neuvottelukunnan kokoa tarkastellaan kalenterivuositain.

Muutosturva

1. Lisäykset

Työntekijällä on oikeus saada työsopimuslain mukaisen työllistymisvapaan lisäksi työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

Jos taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Samoin menetellään työntekijän osallistuessa työllistymismahdollisuuksiaan parantavaan koulutukseen.

Työntekijä on velvollinen tekemään kuukausittain selvityksen koulutuksen jatkumisesta.

Osa-aikaeläkkeellä olevalle irtisanotulle henkilölle varataan mahdollisuus siirtyä kokopäivätyöhön irtisanomisajaksi.

Irtisanomisaikana työnantaja osallistuu aktiivisesti työllisyysohjelmien suunnitteluun sekä pyrkii käytettävissään olevin keinoin myötävaikuttamaan irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymiseen.

2. Uusi työllistymisen edistämisen toimintamalli ahtausalalla

Osapuolet sitoutuvat uuteen työllistymisen edistämisen toimintamalliin, jonka tarkoitus on tukea muutosturvalainsäädännön toimivuutta ja vähentää ahtaajien työttömyyttä. Toimintamalliin voidaan turvautua irtisanomisaikana tai jo edeltävissä sopeuttamis- / yhteistoimintaneuvotteluissa.

YLEISET TYÖEHDOT

Tavoitteensa saavuttaakseen osapuolet käynnistävät työllistymistä tukevan partio-toiminnan, johon osallistuvat paikalliset osapuolet, liittojen nimeämät edustajat sekä työvoimahallinnon edustaja. Lisäksi prosessiin voidaan ottaa mukaan esimerkiksi muita työnantajia ja satamanpitäjiä.

Mikäli ei ole löytynyt keinoja työllistää työntekijöitä samassa yrityksessä, tulee työntekijöille pyrkiä löytämään ensisijassa töitä muista ahtausalan yrityksistä ja toissijaisesti toisen alan yrityksistä.

Keinoina voi käsitellä esimerkiksi:

- koulutusmahdollisuuksien selvittämistä
- koulutustukeen, toimeentulotukeen ja työttömyysturvaan liittyvien yleisten yhteiskunnallisten tukimuotojen selvittämistä
- täydennys- ja uudelleen koulutuksen tukemista, starttirahoja ja -lainoja sekä muuttojärjestelyitä.

Partiotoiminta käynnistetään, mikäli paikalliset osapuolet sitä yhdessä pyytävät. Toiminta voidaan keskeyttää, jos jompikumpi paikallisista osapuolista sitä pyytää.

Partiotoiminnan tulosten perusteella liitot arvioivat sopimuskauden kuluessa mahdollisia työehtosopimuksen kehittämistarpeita ahtaajien työllisyyden parantamiseksi.

3. Muutosturvarahasto MURA

Rahaston tarkoituksena on tukea taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnallisista syistä irtisanottujen työntekijöiden työllistymistä sekä turvata heidän toimeentuloaan siten, että alan työnantajat voivat saada apua paikallisissa sopeuttamisneuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden toteuttamiseen. Tällaisia toimia voivat olla:

- erilaisiin työllistymistä tukeviin koulutuksiin osallistuminen, koulutuksen järjestäminen ja tukeminen
- starttirahat ja -lainat
- muuttojärjestelyt
- muut paikallisesti sovittavat työllistymistä ja toimeentuloa tukevat toimet.

Ellei paikallisissa sopeuttamis- ja yhteistoimintaneuvotteluissa päästä sopimukseen edellä mainituista toimita, tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän irtisanomisaika pitenee:

- kahdella viikolla, kun työsuhde on kestänyt alle 4 vuotta
- kuukaudella, kun työsuhde on kestänyt alle 12 vuotta ja
- kahdella kuukaudella, kun työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta.

Tätä pidennettyä irtisanomisaikaa voi käyttää aktiiviseen, työllistymistä edistävään koulutukseen tai työnhakuun, jolloin työntekijällä ei ole työntekovelvollisuutta.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten muutosturvatoimenpiteiden rahoittamiseksi Satamaoperaattorit ry:llä on muutosturvarahasto. Muutosturvarahaston säännöt on sovittu liittojen välillä 19.3.2010.

4. Lomauttaminen

Jos työtä ei vähentyneen liikenteen, työn puutteen, sataman sulkemisen tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi voida työntekijöille säännölliseen tapaan järjestää, voidaan työntekijöitä lomauttaa sosiaalisen linjan periaatteita noudattaen ottaen huomioon erityisesti perhesuhteet. Työhön palaamisessa noudatetaan samoja periaatteita.

Lomautusilmoitusaika on kaksi viikkoa. Lomautuksen välttämiseksi pyritään työntekijöille järjestämään muuta työtä.

Työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat menettelystä ja ehdoista, joilla työn tilapäisestä vähenemisestä johtuva lomauttaminen toteutetaan (lomauttamisista sopiminen).

Neuvottelut aloitetaan työnantajan aloitteesta heti lomautustarpeeseen johtaneiden syiden ilmettyä ja niiden kokoonkutsujana on työnantaja. Neuvottelu käydään siten, että yhteistoimintalain määräykset neuvottelun sisällöstä ja menettelystä tulevat täytetyksi.

Neuvottelussa tulee käsitellä perusteellisesti lomauttamisen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Erityisesti käsitellään vakinaisen henkilöstön töihinkutsumismenettely, lomautusilmoitusmenettely, lomautuksen keskeytyminen ja tilapäisen työvoiman käyttöön liittyvät menettelytavat.

Mikäli neuvottelun osapuolet eivät pääse sopimukseen lomauttamisen ehdoista ja menettelystä, toteutetaan lomautukset siten, että tilapäisiä työntekijöitä ei käytetä lomautusaikana.

Ns. ennakkovaroituksettomien lomautuspäivien järjestelmä poistetaan työehtosopimuksesta, ja osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että vastaavasta järjestelmästä sovitaan tarvittaessa satamakohtaisesti paikallisesti sopien.

Yrityksessä toimeenpantuja lomautuksia ei voi sijoittaa niin, että lomautusjakso alkaa tai päättyy arkipyhänä.

8 § Irtisanominen, ennakkoilmoitusajat; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

1. Tilapäiset otetaan työhön ilman irtisanomisaikaa. Peruste työn tarjoamisen lopettamiselle ei saa olla epäasiallinen tai syrjivä.

Mikäli työntekijä epäilee työn tarjoamisen lopettamisen tapahtuneen epäasiallisella tai syrjivällä perusteella, työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään kirjallinen perustelu työn tarjoamisen lopettamiselle.

2. Työnantajan on ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhdetta päättäessään noudatettava seuraavia ilmoitusaikoja:

- 14 päivää ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä enintään vuoden
- 1 kk ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
- 2 kk ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta
- 4 kk ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 6 kk ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli 12 vuotta.

3. Edellä oleva ilmoitusmenettely ei koske tilanteita, joissa työnantaja voi lain mukaan purkaa työsopimuksen tai joissa työt ylivoimaisen tapahtuman vuoksi on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

4. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhteen purkamisesta ja muista kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle.

Purkamista ja määräaikaista työkieltoa ei saa panna täytäntöön ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta, mihin saakka kyseessä oleva työntekijä voidaan pidättää työnteosta.

5. Sopijaosapuolet suosittelevat, että mikäli ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhde puretaan poissaolon, alkoholinkäytön, työstä poistumisen tai työstä kieläytymisen vuoksi, noudatetaan seuraavia perusteita:

- a) työntekijä on luvatta tai ilman pätevää syytä poissa kolmena häntä velvoittavana perättäisenä työssäolopäivänä
- b) jos työntekijä varoituksen ja sen jälkeen annetun määräaikaisen työkiellon saatuaan nauttii työpaikalla alkoholia, esiintyy siellä juopuneena, poistuu luvatta työstä tai kieltäytyy ilman pätevää syytä tekemästä hänelle osoitettua työtä.

Edellisessä kohdassa (b) mainittu varoitus ja määräaikainen työkielto vanhenevat yhden vuoden kulutta niiden antamisesta.

9 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset

1. Työaikaan sovelletaan voimassa olevan työaikalain ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä. Työajan lyhennys on toteutettu keskusjärjestöjen välillä 8.12.1970 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten periaatteiden mukaisesti. Työajan lyhentämistä koskeva sopimus on tämän sopimuksen liitteenä.

2. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa ensimmäisen vuoron alkamishetkestä.

3. Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia.

4. Työaikamuodot ovat 2-vuorotyö, keskeytymätön 3-vuorotyö ja päivätyö tämän pykälän kohdan 6 mukaisesti.

Näiden työaikamuotojen rinnalle voidaan ammattiosaston kanssa sopia perustettavaksi vuorotyömalli, joka poikkeaa edellä mainituista, ja jonka työajat sopijaosapuolet sopivat, kuitenkin niin, että vuoro päättyy viimeistään klo 17.30. Tähän vuoroon ovat etuoikeutetut sellaiset henkilöt, jotka eivät ole velvollisia työskentelemään iltavuorossa. Vuorolla ei ole lauantaiyövelvoitetta. Tästä vuorosta maksetaan työntekijälle vuorolisä joka toiselta viikolta. Tätä työaikamallia voidaan täydentää tilapäisillä työntekijöillä, mikäli sopijaosapuolten välillä niin sovitaan. Mikäli tilapäisiä käytetään, lasketaan heidän tekemänsä työvuorot mukaan vahvuuslaskentaan kuten työehtosopimuksen 1 §:n kohdassa 3. määrätään.

Paikalliset osapuolet voivat liittojen myötävaikutuksella sopia työaikamuodon, jonka työvuorot ovat 10 tunnin pituisia. Tällöin noudatetaan liitteessä 3.4 mainittuja työehtosopimusmääräyksiä.

5. Keskeytymättömän 3-vuorotyön piiriin kuuluu tavaran toimitus varastoon ja varastosta, varastointi ja tavaran laivaukseen liittyvä esi- ja jälkikäsitteily sekä laiva-ahtaus. Muilta osin työt voidaan tehdä 2-vuorotyönä.

6. 54 vuotta täyttäneellä työntekijällä on oikeus kieltäytyä vuorotyöstä. Tästä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kaksi viikkoa ennen päivätyöhön siirtymistä. Vuorotyölisä ei tällöin makseta.

7. Siivoojien työaika määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti.

8. Kiinteiden aikataulujen mukaan liikennöivien laivojen lastinkäsittelyn työaikojen sijoittamisesta sovitaan paikallisesti erikseen siten, että liikenne voidaan hoitaa joustavasti.

Samoin voidaan sopia eräistä erikoislaivauksista.

9. Pukkinosturinkuljettajan nosturin ajoaika laivatyössä on maksimissaan kuusi tuntia / työvuoro.

10. Mikäli yrityksessä sovitaan uusista työajoista, on muutokset tiedotettava työehtosopimusosapuolille ennen niiden käyttöönottoa, jotta työehtosopimusosapuolet voivat tarkastaa työaikojen olevan työehtosopimuksen mukaisia.

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

1. Työvuorokauden säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia. Maanantai-perjantai ajanjaksolla työskennellään aamu- ja iltavuorossa.

2. Lauantaisin työskennellään vain aamuvuorossa.

3. Puolet työntekijöistä työskentelee iltavuorossa viikon kerrallaan.

Periaatteessa iltavuorossa ei tulisi käyttää työntekijöitä enempää kuin mitä työtilanne satamassa kulloinkin vaatii.

4. Työntekijät ovat velvolliset työskentelemään vuorojärjestyksen mukaisesti joka neljäs lauantai.

Vuorojärjestyksen mukainen lauantaityo korvataan vastaavalla viikonvaihteeseen liittyvällä vapaapäivällä tai iltavuoron työaikoja vastaavasti lyhentämällä.

5. Arkipyhät (uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä, helatorstai, juhannuspäivä, pyhäinpäivä, joulupäivä sekä toinen joulupäivä = tapaninpäivä) ovat vapaapäiviä. Lisäksi vapaapäiviä ovat sunnuntait sekä jouluaatto, pääsiäislauantai, vappupäivä, juhannusaatto sekä itsenäisyyspäivä.

Arkipyhäviikolla kaikkien arkipäivien työvuorojen pituus on kahdeksan tuntia. Arkipyhäviikon arkipyhä on viikon toinen vapaapäivä 2-vuorotyössä.

Muuna arkipäivänä kuin lauantaina oleva loppiainen lyhentää työaikaa kyseisellä viikolla.

Helatorstai lyhentää työaikaa kyseisellä viikolla.

Uudenvuoden-, vappu- ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeiset lauantaipäivät rinnastetaan tavanomaisiin lauantaipäiviin kuten myös loppiaisen

jälkeinen lauantai, joka seuraa maanantain ja perjantain väliselle arkipäivälle sijoittunutta loppiaista.

Edellisessä kohdassa mainittu työvuoroluettelon mukainen lauantaityo korvataan vastaavalla vapaa-ajalla, ellei asianomaisten työntekijöiden kanssa sovita toisin.

6. Uudenvuoden-, vapun- ja itsenäisyyspäivän aattona kaikki 2-vuorotyöntekijät työskentelevät aamuvuorossa.

7. Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Työajat sijoitetaan klo 06.00 - 15.00 ja 15.00 - 24.00 välille, ellei paikallisesti toisin sovita.

8. Ruokailutauon pituus on 1/2 - 1 tuntia. Työntekijä saa ruokailutauon alkaessa poistua työpaikalta. Työpaikalla on oltava ruokailutauon päättyessä.

Työnantaja voi sopia paikallisesti työntekijöiden kanssa ruokailutaukoa koskevista poikkeuksista.

9. Kahvitaukoja on kaksi. Niiden pituus on 15 minuuttia. Ne sijoitetaan ruokailutaukoa edeltävän ja sitä seuraavan työjakson keskivaiheille. Kahvitauot voidaan yhdistää yhdeksi 1/2 tunnin kahvitauoksi.

Mikäli vaunujen vaihdosta tai muusta syystä aiheutuu odotusaikaa 15 minuuttia ennen tai jälkeen normaalin kahvitauon, voidaan kahvitauko pitää vastaavasti aikaisemmin tai myöhemmin odotuksen aikana.

10. Työntekijä voidaan siirtää tilapäisesti työvuoroluettelon mukaisesta iltavuorosta aamuvuoroon, mutta ei aamuvuorosta iltavuoroon, ilmoittamalla siitä viisi vuorokautta aikaisemmin ja ilmoittamalla samalla siirron kesto. Siirretylle työntekijälle maksetaan iltavuorolisä. Niillä työntekijöillä, joilla on este omaishoidon tai alle 12-vuotiaan lapsen hoidon järjestämisen takia, on oikeus kieltäytyä vuoronvaihdosta. Esteestä työntekijän on ilmoitettava työnantajalle heti siirtomääräyksen saatuaan.

11. Sopijaosapuolet suosittelevat, että iltavuoron työntekijät tekevät iltavuoron päätyttyä korkeintaan kolme tuntia kestävänsä työn ylityönä laivan lastauksen tai purkauksen loppuunsaattamiseksi.

12. Iltavuoron kahden viimeisen tunnin aikana valmistuvissa laivoissa työskennelleet työntekijät vapautetaan työn päätyttyä, ellei heille voida osoittaa lastaus- tai purkaustyötä tai vastaavaa, joksi ei lueta palkkasopimuksen palkkaryhmän E4 tarkoittamaa työtä.

C. 2-vuorotyötä koskevat määräykset; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

1. Työvuorokauden säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia.
2. Maanantai - perjantai -ajanjaksolla työskennellään aamu- ja iltavuorossa. Lauantaisin työskennellään vain aamuvuorossa.
3. Puolet ammattityöntekijäkuntaan kuuluvista työntekijöistä työskentelee iltavuorossa viikon kerrallaan.
4. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät ovat velvolliset työskentelemään vuorojärjestyksessä joka neljäs lauantai.

Jos työnantaja peruuttaa ilmoitetun lauantaityön sitä edeltävän perjantain jälkimmäisen työvuoron aikana, on työntekijällä oikeus tämän luvun Palkat-kappaleessa määrättyyn päiväansiotakuuseen.

5. Sopijaosapuolet suosittelevat, että iltavuoron työntekijät tekevät iltavuoron päätyttyä ylityönä laivan lastauksen tai purkauksen loppuunsaattamiseksi tarvittavan korkeintaan 3 tuntia kestävästä työstä.

D. Tilapäistyöntekijöitä koskevat erityismääräykset

1. Tilapäisten työntekijöiden työajoissa noudatetaan työvuorojen työaikoja.
2. Tilapäisen työntekijän palkkaperusteet määräytyvät sen mukaan, mihin hänen työaikansa sijoittuu 2-vuorojärjestelmän mukaisesti.
3. Milloin tilapäinen työntekijä osoitetaan työhön iltavuoroon, maksetaan hänelle erillis-korvauksena 7,90 euroa, jos hän joutuu saapumaan työvoimakeskukseen uudelleen saman päivän aikana.

E. 3-vuorotyötä (keskeytymätöntä) koskevat määräykset

3-vuorotyön järjestelyihin sovelletaan liitteenä olevaa erillissopimusta.

10 § Ylityö

1. Ylityöksi luetaan

a) vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi samana työvuorokautena tehty työ

- b) työvuoroluettelon / työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty muu kuin vuorokautinen ylityö
- c) sunnuntaina ja kirkollisena juhlapyhänä muu kuin jatkuvassa kaksivuorotyössä (tam 27) ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (tam 37) tehty työ
- d) tilapäisen ahtaajan lauantaina tehtävä työ silloin, kun työnantaja soveltaa työaikamuotoa, jossa lauantaille ei sijoiteta säännöllistä työaikaa.

2. Ylityötä voidaan tehdä työnantajan esityksestä työaikalain ja työehtosopimuksen määrittelemissä rajoissa.

3. Kohdan 1. a) tarkoittamasta ylityöstä on pyrittävä antamaan ennakoilmoitus ennen ruokailutaukoa. Lopullinen, sitova työtilaus on tehtävä 2 tuntia ennen säännöllisen työajan päättymistä.

Kun työntekijä on saanut sitovan ylityötilauksen, on hänen ilmoitettava heti työnjohdolle mahdollisesta esteestään jäädä ylityöhön.

4. Mikäli kohdassa 3. tarkoitettu sitova ylityötilaus tehdään sopimuskohdan tarkoittaman määrähetken jälkeen, tai ajoissa tehty tilaus peruutetaan mainitun määrähetken jälkeen, maksetaan työhön kutsutuille ja siihen lupautuneille työntekijöille korvauksena yhden tunnin palkka ylityökorotuksin.

Milloin ylityö peruuntuu siksi, että tilauksen tarkoittama työ päättyy luonnostaan ennen säännöllisen työajan loppua, ei edellä mainittua korvausta makseta.

Mikäli viikonloppuylityö perutaan kokonaan myöhemmin kuin 22 tuntia ennen suunnittelun työrupeaman alkua, maksetaan työntekijöille henkilökohtainen tuntipalkka neljältä tunnilta.

5. Niille työntekijöille, jotka tulevat ylityöhön tilatusta ylityöstä poisjääneiden tilalle, ei makseta korvausta myöhäisestä tilauksesta.

Säännöllisen työajan ulkopuolella tehdystä aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan palkka kultakin alkavalta 15 minuutilta.

6. Jos ylityö päättyy niin myöhään illalla, ettei yleinen liikenne enää toimi, on työnantajan järjestettävä työntekijöille kuljetus kotiin tai ilmainen majoitus.

Kotiinkuljetuksessa on käytettävä henkilökuljetukseen hyväksytyä ajoneuvoa, ja pakka-sella kuljetukseen on käytettävä aina lämmintä ajoneuvoa.

Ellei kuljetusta tai ilmaista majoitusta ole järjestetty, työnantaja maksaa matkakulujen korvauksena 11,10 euroa.

7. Mikäli työ jatkuu välittömästi säännöllisen työajan jälkeen ilman ruokailutaukoa, on työntekijöillä oikeus 15 minuutin kahvitaukoon heti säännöllisen työajan päätyttyä.

Tämän jälkeen noudatetaan kyseisen vuoron työaikoja.

8. Mikäli aamuvuorossa oleva vakituinen työntekijä tai ammattityöntekijäkuntaan kuuluva työntekijä jatkaa työnantajan esityksestä työtään vielä iltavuoron jälkeen, tulee hänen saada seuraavan aamuvuoron neljä ensimmäistä tuntia vapaata. Jos työntekijä jatkaa ylityönä kaksi tuntia yli iltavuoron päättymisajankohdan, hän saa vapaata koko seuraavan päivän. Vapaa ei vähennä kyseisen palkanmaksukauden palkkaa.

11 § Ylityökorvaukset

1. Vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi samana työvuorokautena tehdystä ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka.

Lauantaisin tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 % korotettu palkka. Iltavuorossa olevan työntekijän välittömästi iltavuoron jälkeen tekemästä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 % korotettu palkka.

2. Työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdystä viikkoylityöstä maksetaan 50 % korotettu palkka.

3. Sovitulla ruokailutauolla, ellei sitä pidetä, tehdystä ylityöstä maksetaan 50 % korotettu palkka.

4. Sunnuntaina ja kirkollisena pyhäpäivänä muussa kuin jatkuvassa kaksivuorotyössä (tam 27) ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (tam 37) tehty työ katsotaan ylityöksi. Siitä maksetaan sunnuntaityökorotuksineen kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta tunneilta 200 % korotettu palkka.

Uudenvuodenpäivänä, pääsiäislauantaina, vapunpäivänä, juhannusaattona, itsenäisyyspäivänä ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan kuten sunnuntaisin tehdystä työstä.

5. Kotoaan ylityöhön kutsutulle työntekijälle maksetaan palkka aina vähintään neljältä tunnilta siten, että todelliselta työajalta maksetaan palkka ylityökorotuksineen ja mahdolliselta täydennysajalta henkilökohtainen tuntipalkka ilman korotuksia.

6. Sunnuntaina ja kirkollisena pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan palkka aina vähintään neljältä tunnilta siten, että todelliselta työajalta maksetaan palkka sunnuntai- ja ylityökorotuksineen ja mahdolliselta täydennysajalta henkilökohtainen tuntipalkka sunnuntaityökorotuksineen ilman ylityökorotusta.

7. Ylityökorotukset lasketaan henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

8. Työntekijän jäädessä välittömästi oman säännöllisen iltavuoronsa jälkeen ylityöhön vuorotyölisä määräytyy säännöllisen työvuoron perusteella ja sille lasketaan ylityökorotus.

9. Työntekijä voi halutessaan muuttaa ylityön perusosan ja korotusosan vastikevapaaksi.

Yrityksessä tulee sopia järjestelmä, jossa on määritelty vastikevapaakertymälle maksimimäärä ja menettelytavat siitä, kuinka vastikevapaita annetaan.

Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, työntekijä voi säästää näin kertyneitä vastikevapaita enintään 60 tuntia kalenterivuodessa.

Tällä määräyksellä ei muuteta ennen 1.2.2019 tehtyjä vastikevapaasopimuksia tai käytäntöjä.

12 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloman pituus määräytyy voimassaolevan vuosilomalain mukaan. Keskeytymättä jatkuneen työsuhteen pituutta laskettaessa otetaan huomioon vakinaisen työsuhteen keston lisäksi samassa satamassa tehdyt työvuodet, joina työntekijä on tehnyt vuosittain työtä 1800 tuntia tai, jos satama on ollut auki vain osan vuotta, vastaavasti 150 tuntia kuukaudessa.

2. Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan, ellei toisin sovita. Sisävesisatamissa vuosiloma voidaan kuitenkin antaa saman kalenterivuoden kuluessa. Ammattiosaston niin esittäessä maksetaan työntekijöiden palkka loman ajalta työsuhteissa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

3. Yksinhuoltajan kohdalla pyritään ottamaan huomioon sosiaaliset perusteet lomien ajankohdista päätettäessä. Edellytyksenä on, että työntekijä on saattanut yksinhuoltajuutensa työnantajan tietoon siinä vaiheessa, kun työntekijälle on annettu mahdollisuus esittää toiveita loman ajankohdasta.

4. Vuosilomapalkka lasketaan siten, että työntekijän viimeksi ennen lomallelähtöä työehtosopimukseen perustuva työsuhdetuntipalkka korotettuna vuorotyölisän puolikkaalla sekä Palkat-kappaleen mukaisilla henkilökohtaisilla pätevyysisillä kerrotaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 solmitusta lomapalkkasopimuksesta ilmenevällä lomapäivien määrää vastaavalla kertoimella. Kertoimet ovat tämän pykälän liitteenä.

3-vuorotyöntekijöiden vuosilomapalkan lisäosuudet sovitaan sopijaosapuolten välillä erikseen ennen lomakauden alkua.

YLEISET TYÖEHDOT

5. Sellaisilta vuosiloma-aikaan sisältyviltä päiviltä, joita ei oteta huomioon lomapäivinä, mutta joilta työssä oltaessa maksettaisiin palkka palkkasopimuksen 3 §:n perusteella, maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka kahdeksalta tunnilta.
6. Vakinaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.
7. Varsinaisen lomakauden ulkopuolella annetusta lakisääteisestä lomasta maksetaan varsinaisen lomarahan lisäksi ylimääräinen lomaraha, jonka suuruus on 25 % kyseessä olevan lomanosan vuosilomapalkasta. Ylimääräistä lomarahaa ei kuitenkaan makseta 24 lomapäivää ylittävältä loma-ajalta.
8. Lomaraha maksetaan ennen loman alkamista olevan palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
9. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellämainituin perustein siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.
10. Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.
11. Työntekijälle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.
12. Lomaraha voidaan vaihtaa vapaaksi yrityksen neuvottelukunnan kanssa sopien, noudattaen yt-menettelyä.

Lomapalkkasopimuksen kertoimet

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0

YLEISET TYÖEHDOT

14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

13 § Vuosilomakorvaus; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

1. Vuosilomakorvaus maksetaan kunkin työsuhteen päättyessä.
2. Tilapäisen työntekijän vuosilomakorvauksen suuruus on 13,5 prosenttia.
3. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan A2 -palkkaluokassa olevan työntekijän vuosilomakorvauksen suuruus on 13,5 prosenttia nimitystä seuraavana ensimmäisenä vuonna. Tämän jälkeen vuosilomakorvauksen suuruus on 18,5 prosenttia.

Muissa A-palkkaluokissa olevien ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien työntekijöiden vuosilomakorvauksen suuruus on 18,5 prosenttia.

4. Vuosilomakorvaus lasketaan työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta lukuunottamatta hätätyöstä sekä lain ja sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettua korvausta.

14 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa vakituisille ja ammattityöntekijäkuntaan kuuluville työntekijöille sairausajan palkkaa työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä seuraavasti:

- jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti alle kolme vuotta, 28 päivän kalenteriajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä

YLEISET TYÖEHDOT

- jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kolme vuotta, 35 päivän kalenteriajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä
- jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta, 42 päivän kalenteriajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä
- jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 10 vuotta, 56 päivän kalenteriajanjaksolle sattuvilta työpäiviltä.

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Karenssipäiväsääntöä ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen vakinaiseen työntekijäkuntaan kuuluvaan työntekijään eikä ammattityöntekijäkuntaan kuuluvaan työntekijään, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta.

Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän sairausajanpalkka maksetaan päivään-siotakuun suuruisena.

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, tai sairaus on jatkunut niin kauan, että työntekijällä on alkanut oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan.

Vuosilomalan 25 §:n 2 momentin mukaiset omavastuupäivät eivät kuluta sairausajan palkanmaksujaksoa.

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa, kun

- työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä, ja
- työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

Mikäli lääkärintodistusta taikka edes terveyden- tai sairaanhoitajan palveluksia ei ole tosiasiallisesti saatavilla sairastumishetkellä, työntekijän työnantajalle tekemä välitön ilmoitus työkyvyttömyydestään on riittävä. Samassa yhteydessä työntekijän on ilmoitettava, miksi lääkärin-, terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta ei ole saatavilla. Kun este lääkärin-, terveyden- tai sairaanhoitajan palveluksille poistuu, työntekijän tulee toimittaa työnantajalle työehtosopimuksen mukainen selvitys työkyvyttömyydestään.

3. Jos työntekijä tulee äkillisen sairauskohtauksen tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle palkka kyseessä olevan työpäivän säännöllisen työajan päättymiseen saakka samansuuruisena kuin mitä hän olisi työssä ollen ansainnut.

4. Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuotamuksella.

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

6. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa, taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää mainittua korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen, taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta, tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeutta, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tai sen osa, minkä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Osapuolet suosittelevat, että työnantaja maksaa sairausajalta tämän pykälän määräysten mukaisen palkan normaalisti, sekä perii sairausvakuutuslain mukaiset samalta ajalta kyseiselle henkilölle suoritettavat sairauspäivärahat.

Työnantaja maksaa palkan työntekijälle, joka saattaa alle 13-vuotiaan lapsensa lääkärin vastaanotolle, sekä siihen liittyvän lyhytaikaisen hoitotoimenpiteen ajalta. Edellytyksenä palkanmaksulle on todistus lääkärikäynnistä ja työntekijän selvitys toisen vanhemman esteellisyydestä toimia saattajana. Tämä määräys koskee esimerkiksi lasten leikkauksia, mutta ei esimerkiksi hammaslääkärin tarkastuksia.

7. Äitiyslomalle lähtevälle työntekijälle maksetaan äitiysloman ajalta palkkaa samoin perustein kuin hänelle sairausajan palkkasäännösten perusteella tulisi maksaa sairausajan palkkaa.

Työntekijälle maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaan kuudelta päivältä. Sairausajan palkka maksetaan tam 27 ja tam 37 -työaikamuodoissa huomioiden edellä mainittujen työaikamuotojen palkanmaksuun liittyvät erityispiirteet.

8. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hän ei onnistu saamaan hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

9. Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä, ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Mikäli ansiotyössä oleva puoliso ei saa omalta työnantajaltaan todistusta työskentelystään lapsen sairauden aikana, maksetaan poissaoloajalta palkka, mikäli työntekijä vahvistaa kirjallisesti puolisonsa olleen töissä kyseisenä ajankohtana.

Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja sijaisvanhempiin. Sijaisvanhemmuus tulee todistaa työnantajalle esittämällä siitä viranomaisen tekemä päätös.

Poissaoloajalta maksetaan myös palkka, jos toisella ansiotyössä olevalla puolisoilla ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän määräyksen mukaisesti.

Toisessa taloudessa asuvalla vanhemmalla on oikeus sairaan lapsen hoitoon edellä esitetyissä tilanteissa aikana, jolloin hän on muutoinkin vastuussa lapsen hoitamisesta.

Tätä määräystä sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Tästä määräyksestä on sovittu erilliset soveltamisohjeet.

10. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaan on määrätty olemaan poissa työstä, palkan poissaolon ajalta tämän pykälän määräysten mukaan. Työnantajalla on oikeus nostaa työntekijälle samalta ajanjaksolta sairausvakuutuksesta maksettava määrä.

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa vaikeaa sairautta (valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta 1335/2004, 4 §) on oikeus olla poissa työstä osallistuesaan lapsensa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 §:n 2 momentin mukaiseen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

12. Tilapäisiä koskevat erityismääräykset

Työnantaja maksaa sairastumista edeltäneen kolmen kuukauden aikana vähintään seitsemän päivän palkkaa vastaavan määrän ansainneelle tilapäiselle työntekijälle sairausajan palkkaa 28 päivän kalenterijakson työvuoron mukaisilta päiviltä.

Mikäli tilapäinen työntekijä ei ole ansainnut edellä tarkoitettua summaa kolmen edellisen kuukauden aikana, mutta on ansainnut edellisen kalenterivuoden aikana vähintään 2900 euroa, hän on oikeutettu edellä mainittuun sairausajan palkkaan. Jos työntekijä ei kuitenkaan sairastumista edeltävänä neljän kuukauden aikana ole ollut työssä yhtenäkkään työvuorona, hänellä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan.

Tilapäisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan päiväansiotakuun suuruisena.

Mikäli tilapäisen työntekijän ansaitsema palkka on edellä mainittua summaa vähemmän, laskentaperusteeseen otetaan mukaan myös ne tarkastelujaksoon sisältyvät päivät, joina työntekijä on ollut läsnä työhönsuorituspaikoissa, mutta ei kuitenkaan ole saanut työtä. Tällaisen laskennallisen työpäivän arvo on päiväansiotakuun suuruinen. Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta tai sairaus on jatkunut niin kauan, että työntekijällä on alkanut oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan.

Työtapaturmasta johtuvasta sairaudesta maksetaan palkka ensimmäisestä päivästä luki riippumatta siitä, onko tilapäinen työntekijä täyttänyt ansaintamääräyksen mukaisia ehtoja.

13. Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että estyttyään tilapäisluonteisesti tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä tavallisia töitään henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen tai esimerkiksi saa koulutusta. Tällöin työntekijän ei tarvitse olla sairauslomalla, vaan hän voi työskennellä rajoitteittensa puitteissa. Korvaavaan työhön voidaan sisällyttää myös sellaisia ahtaajan töitä, jotka soveltuvat hänen työkyvyilleen. Työterveyshuollon asiantuntemusta tarvitaan määrittelemään, millaiseen työhön työntekijä pystyy sairaudesta huolimatta ja terveydentilan vaarantumatta.

Satamaoperaattorit ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n kanssa on sovittu korvaavan työn teettämiseen seuraavia yleisiä periaatteita:

1. Yritykseen tulee sopia paikallinen kirjallinen menettelytapa korvaavan työn teettämisestä.
2. Pääluottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua on informoitava ennen kolmikantaneuvotteluja.
3. Korvaavasta työstä sovitaan työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kanssa kolmikannassa.
4. Tarjotun korvaavan työn tulee olla yleensä täysipäiväistä.
5. Työntekijään tulee soveltaa korvaavan työn tekemisen ajalta ahtausalan työehtosopimusta.

6. Sopimus ei koske vakuutusyhtiön tai Kelan järjestämiä työkokeiluja.

7. Korvaava työ ei vaikuta ns. uuden sairauden ja eri sairauden palkanlaskemiskäytäntöihin.

Sairastuneen lapsen hoitamisesta johtuvan poissaolon soveltamisohje

Selvitys lapsen sairaudesta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämä riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi. Niin ikään sovelletaan lapsen sairastumistapauksessa ensisijaisesti epidemiatilanteisiin tarkoitettuja vuoden 1976 keskitetyn ratkaisun sosiaalipakettiin sisältyviä määräyksiä sairaslomatoimistuksen antamisesta.

Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että äidin tai isän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään lapsen hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, saa huoltaja itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksista lapsen huoltajalta vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta.

Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat voimassa, tulee äidille tai isälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että äiti tai isä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on sairasloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimuksen karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan

palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karensia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

Sopimuksen tarkoituksena saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään äidin tai isän ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän ei korvausta suoriteta.

Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvaus suoritetaan.

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus äidin tai isän vuosiloman ansaitsemiseen

Palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä äidin tai isän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan nämä poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumuseroa tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut erilleen aviopuoliosastaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsenhoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.

15 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Työntekijän ansionmenetyks korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta. Lisäksi korvataan mahdollinen päiväraha ja matkakustannukset.

Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

2. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hänen työterveyshuoltolain 12 §:n 1. momentin 2-kohdassa tarkoitetuissa työsuhteen aikana suoritetuissa tutkimuksissa menettämiensä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Mikäli työntekijä lähetetään edellä mainitussa lainkohdassa tarkoitettuja tutkimuksia varten toiselle paikkakunnalle tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa muulla paikkakunnalla suoritettavaan jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja ansionmenetyksen lisäksi myös korvauksen matkakustannuksista sekä päivärahan.

Uusille työntekijöille tehdään 3 kuukauden sisällä ns. työhöntulotarkastusta vastaava perustarkastus.

Ns. riskialttiissa työssä noudatetaan keskusjärjestöjen työturvallisuusyhteistyösopimusta ja työterveyshuoltolain 12 §:n 1. mom. 2. kohdan sekä valtioneuvoston asetusten 708/2013 ja 1485/01 säädöksiä.

Riskialttiiden töiden käsitteen määrittelyssä syntyvät mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan Työturvallisuuskeskuksen satamaoperointialan työalatoimikunnan lausunnon perusteella.

16 § Matkakorvaukset

1. Työnantaja korvaa määräyksestään sataman piirin ulkopuolelle työskentelemään lähetetyn työntekijän matkakustannukset matkalipun tai muun tositteen mukaan. Junassa ja laivassa työntekijä on oikeutettu kulkemaan II luokassa, ja jos matka tapahtuu yöaikaan, makuuvaunussa. Jos sovitaan oman auton käytöstä, korvataan matkakustannus verohallituksen päätöksen mukaisen kilometrikorvauksen mukaan.

2. Jos työkomennus suuntautuu niin kauas, ettei työntekijällä ole tilaisuutta yöpyä kotonaan, maksetaan kultakin matkavuorokaudelta verohallituksen päätöksen mukainen päiväraha.

Matkavuorokausi alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijä lähtee matkalle. Matkaan liittyvästä 6 - 10 tuntia kestävästä vajaavuorokaudesta maksetaan puoli päivärahaa.

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset vahvistetun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään. Korvausta ei suoriteta, jos työnantaja on järjestänyt ilmaisen majoituksen.

3. Jos työntekijä on työnantajan määräyksestä tilapäisesti estynyt ruokailemasta kotipaikkakunnallaan 6 - 10 tunnin aikana, maksetaan hänelle verohallituksen päätöksen mukainen ateriakorvaus. Jos este jatkuu toisenkin jakson verran, maksetaan toinen ateriakorvaus.

4. Säännöllisenä työaikana matkustamiseen käytetyiltä matkatunneilta maksetaan palkka henkilökohtaisen tuntipalkan mukaan.

5. Mikäli vieraille paikkakunnalle tapahtuva työhön meno tai sieltä paluu tapahtuu säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan meno- ja paluumatkaan käytetyltä ajalta henkilökohtainen tuntipalkka. Työkoneen mukana seuraavalle kuljettajalle maksetaan näissä tilanteissa henkilökohtainen tuntipalkka ylityökorotuksineen.

17 § Eräitä menettelyjä ja korvauksia

1. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään, mikäli nämä päivät ovat hänen työvuoroluettelonsa mukaisia työpäiviään.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia sekä lapsenlapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuolisoon rinnastetaan henkilö, jonka kanssa työntekijä elää yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa suhteissa.

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työvuorostaan niissä tapauksissa, joissa kyse on hänen isovanhempiensa tai puolison isovanhempien hautajaisista.

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada palkallista vapaata työstään silloin, kun merkkipäivä on hänen työvuoroluettelonsa mukaisena työpäivänä.

3. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivältä ansionmenetyksen korvauksena korkeintaan 8 tunnin palkan.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetyksiltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikana.

4. Työnantaja maksaa kunnanvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta.

Työnantajan on järjestettävä kunnallisen lautakunnan jäsenelle työvuoronvaihtomahdollisuus, jotta hän voi osallistua kokouksiin. Työntekijän tulee ilmoittaa kokousajankohdasta viipymättä siitä tiedon saatuaan, jotta vuorojärjestelyt voidaan toteuttaa.

18 § Kuljetus

1. Työnantaja järjestää työvuoron alussa ja lopussa, sekä taukojen alussa ja lopussa kuljetuksen laivalle tai muuhun työnantajan määräämään työpaikkaan ja takaisin edellyttäen, että satama-alue, jossa työpaikka sijaitsee, on kokonaisuudessaan vähintään yhden kilometrin etäisyydellä työhön osoituspaikasta. Paikallisia toimivia järjestelyjä ei muuteta, jos paikallisesti ei toisin sovita.

Jos ylityötä tehdään ankkuripaikalla yli kolme tuntia, viedään työntekijät maihin ruokailemaan tai ruoka kuljetetaan laivalle.

2. Säännöllisen työajan ulkopuolella tehdyn vesikuljetuksen ajalta maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka.

Säännöllisen työajan ulkopuolella tehdyn maakuljetuksen ajalta maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka silloin, kun työpaikka on vähintään 10 kilometrin päässä työhön osoituspaikasta. Kuljetusaikaa laskettaessa otetaan meno- ja paluumatkaan käytetty yhteensä todellinen kuljetusaika huomioon 15 minuutin tarkkuudella. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että kuljetus tapahtuu ennen säännöllisen työajan alkamista edellyttäen, että tämän pykälän mukaiset palkkaedut eivät huonone.

19 § Eräitä työntekoa koskevia määräyksiä

1. Järjestyksen ylläpitämiseksi työnjohton määräyksiä ja ohjeita on noudatettava.

2. Työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä koko sopimuksen mukaisen työajan.

3. Työntekijä on velvollinen tekemään kaikki työnantajan osoittamat työt, joihin hänellä on tehtävän mukainen koulutus tai pätevyys

Lomautuksen välttämiseksi työntekijä on velvollinen tekemään työtä myös muissa sata-
missa edellyttäen, ettei päiväkohtainen yhteenlaskettu työ- ja matkustusaika muodostu
kohtuuttoman pitkäksi.

4. Voimassaolevia työaikoja on noudatettava täsmällisesti.

5. Työntekijä vastaa työnantajan hänen käyttöönsä antamista työvälineistä työaikana.
Käytön päätyttyä työntekijä palauttaa työvälineet. Työvälineiden häviämisestä on ilmoi-
tettava välittömästi työnjohdolle.

6. Työ on tehtävä huolellisesti vahingoittamatta työvälineitä ja tavaraa.

7. Lyhyeen tilapäiseen poissaoloon on oltava työnantajan lupa.

8. Kun pakkasta on vähintään -15 C, asetetaan kuhunkin laivaan kutakin alkavaa kahta
avointa vinssiä tai suojaamatonta kansinosturia varten yksi vaihtomies. Samoin kahta
luukkumiestä kohti asetetaan yksi vaihtomies.

9. Varustamon tilatessa konttien kiinnityksen tai irroituksen voi ahtausliike tarjota palve-
lua, ja tällöin noudatetaan ahtausalan työehtosopimuksen määräyksiä kyseiseen työhön.

20 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksen keskus-
järjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti.

21 § Luottamusmiehet

1. Kemin, Oulun, Kokkolan, Porin, Rauman, Turun, Hangon, Helsingin, Kotkan ja Hami-
nan satamissa niissä ahtausliikkeissä, missä tällä hetkellä toimii päätoiminen pääluo-
tamusmies, säilyy tilanne ennallaan.

2. Vapautustaulukko, jota noudatetaan yllämainitun lisäksi:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus tuntia/viikko	Korvaus %
0 – 20	4	2,5
21 – 40	6	5
41 – 60	8	7,5
61 – 80	16	10

YLEISET TYÖEHDOT

81 – 100	24	12,5
101 – 140	32	15

Päälouottamusmiehen palkkaa korotetaan edellä mainitun prosenttitaulukon mukaan.

Päälouottamusmiehen toimiessa samanaikaisesti työsuojeluvaltuutettuna annetaan vapaus kaksinkertaisena ja prosenttikorotus maksetaan kaksinkertaisena.

Vähintään 141 työntekijän työpaikoissa vapaus on kokoaikainen.

Tilapäisten ahtaajien määrää laskettaessa otetaan huomioon ne tilapäiset ahtaajat, joilla on oikeus vapun / itsenäisyyspäivän palkkaan.

Jos päälouottamusmies työskentelee tam 27 tai tam 37, on luottamusmiesvapautusaika sellaista työaikaa, joka kerryttää vuorovapaita.

3. Palkka

Päätoimisen päälouottamusmiehen palkka on vähintään A 7 mukainen palkkaluokka vähintään kahdeksalla pätevyyslisällä ja iltalisän puolikkaalla sekä saunalisän osuudella ja viidellätoista prosentilla korotettuna.

Esimerkkikaava 1.3. – 30.9.2023: A7 palkkaluokka: 20,41 + pätevyyslisät ($8 * 0,39 = 3,12$) + vuoro- ja saunalisäosuudet ($1,98/2 + 3,95/20 = 1,19$). Yhteensä 24,72. Korotettuna 15 prosentilla 28,43 euroa.

Edellämainittu luottamusmiespalkka maksetaan varapäälouottamusmiehelle hänen toimiessaan päälouottamusmiehen sijaisena silloin, kun työnantajalla ei ole palkanmaksuvollisuutta päälouottamusmiehelle.

Vähintään yhden täyden kauden tehtävässään toiminut luottamusmies säilyttää palkkansa kolme kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen, vähintään kaksi kautta toiminut vastaavasti kuusi kuukautta.

4. Päälouottamusmiehen varamies

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

5. Jälkisuoja

Pääluottamusmiehen sekä varapääluottamusmiehen jälkisuoja on 9 kk luottamustehtävien päättymisen jälkeen.

6. Ammattiosaston puheenjohtajan vapautus

Ammattiosaston puheenjohtajalle myönnetään vapautusta kahdeksan tuntia kuukaudessa ammattiosaston asioiden hoitoa varten. Palkan puheenjohtajalle tältä ajalta maksa yritys, jossa puheenjohtaja on työssä.

22 § Työsuojelu

1. Työnantajat ja työntekijät ja näiden edustajat ovat velvolliset noudattamaan työturvallisuuslakia sekä alusten lastauksessa ja purkauksessa noudatettavaa asetusta.

2. Päätoimisen työsuojeluvaltuutetun palkka on sama kuin päätoimisen luottamusmiehen palkka.

Edellä mainittu työsuojeluvaltuutetun palkka maksetaan varatyösuojeluvaltuutetulle hänen toimiessaan työsuojeluvaltuutetun sijaisena silloin, kun työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta työsuojeluvaltuutetulle.

Yhden täyden kauden tehtävässään toiminut työsuojeluvaltuutettu säilyttää palkkansa kolme kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen, vähintään kaksi kautta toiminut säilyttää palkkansa kuusi kuukautta.

3. Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisestä työstään valtuutetun tehtävien hoitamiseksi seuraavan taulukon mukaisen ajan, kuitenkin siten, että jos työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus on taulukkoa suurempi, vapautus säilyy entisellään.

Työntekijöiden lukumäärä Vapautus tuntia/viikko Korvaus %

0 – 20	4	2,5
21 – 40	6	5
41 – 60	8	7,5
61 – 80	12	10
81 – 100	16	12,5
101 – 140	24	15

Tilapäisten ahtaajien määrää laskettaessa otetaan huomioon ne tilapäiset ahtaajat, joilla on oikeus vapun / itsenäisyyspäivän palkkaan.

Jos työsuojeluvaltuutettu työskentelee tam 27 tai 37, on luottamusmiesvapautusaika selaista työaika, joka kerryttää vuorovapaita.

4. Työsuojeluvaltuutetun varamies

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

5. Työsuojeluvaltuutetun sekä varatyösuojeluvaltuutetun jälkisuojaja on 9 kk valtuutetun tehtävien päättymisen jälkeen.

6. Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työnantaja käy työsuojeluvaltuutetun kanssa vuosittain työsuojelun toimintasuunnitelman teon yhteydessä kunkin vuoden työsuojelutoiminnalle asetetut tavoitteet ja päättää niiden seurantaan liittyvistä raportoinneista.

23 § Kokoontumisoikeus ja ilmoitustaulut

1. Ammattiosastolla on oikeus järjestää työpaikalla kokouksia työpaikan työsuhteasioista työajan ulkopuolella. Kokouksen pidosta on sovittava työnantajan kanssa. Työnantaja osoittaa kokouspaikan. Kokouksen järjestyksestä ja kokouspaikan siisteydestä vastaa järjestäjä. Järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen liiton ja keskusjärjestöjen edustajia.

2. Ammattiosastolla on oikeus nimissään tiedottaa ilmoitustaululla varsinaisen neuvottelu- ja sopimustoimintaan liittyvistä työmarkkinakysymyksistä sekä myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista. Tiedotteet eivät saa olla yksityistä työntekijää, toimihenkilöä tai työnantajaa loukkaavia, eivätkä voimassa olevan lain, työehtosopimuksen tai hyvän tavan vastaisia.

Työnantajan on järjestettävä ammattiosaston toimikunnan jäsenelle työvuoron vaihtomahdollisuus, jotta hän voi osallistua ammattiosaston kokouksiin. Työntekijän tulee ilmoittaa kokousajankohdasta ensi tilassa, jotta työvuorojärjestelyt voidaan toteuttaa.

24 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut, ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen

13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on sovittu. Työntekijän ennakonpidätystodistukseen merkitään pidätetty määrä.

Työnantajan tulee tehdä selvitys perityistä jäsenmaksuista AKT:lle neljännesvuosittain.

Työnantaja on velvollinen perimään Ahtausalan Sairauskassan jäsenmaksun ja tilittämään sen kassalle.

25 § Eräitä sopimusmenettelyjä

1. Sopijaosapuolten väliset, 1.5.1972 jälkeen kirjatut työehtosopimusten tulkintapöytäkirjat ovat voimassa, ellei tästä työehtosopimuksesta johdu muuta.

2. Ns. konepuolen työehtosopimuksen piiriin kuuluneiden vakinaisiin työntekijöihin sovelletaan sopimuskauden aikana samaa käytäntöä, jota eri satamissa on noudatettu päättyneen sopimuskauden aikana.

3. Oppisopimuskoulutusjärjestelmään kuuluvalta työharjoitteluajalta maksetaan vakinaisten työntekijöiden palkkasopimuksen mukaista palkkaa.

4. Mikäli työnantaja ylläpitää ruokalatoimintaa, mahdollista taloudellista tukea ei alenneta siitä, mitä se oli v. 1979.

26 § Sopimuksen tulkinta ja eturistiriidat

1. Jos työnantaja ja työntekijä ovat eri mieltä tämän sopimuksen tai siihen liittyvän palkkasopimuksen tulkinnasta, on asiassa pyrittävä sovintoon paikallisissa neuvotteluissa. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty.

2. Ellei erimielisyyttä saada paikallisesti sovituksi, asia voidaan siirtää työnantajan tai työntekijän vaatimuksesta sopijaosapuolten ratkaistavaksi. Sopijaosapuolten ratkaistavaksi lähetettävästä erimielisyydestä on laadittava yhteinen muistio, josta käy ilmi työnantajan ja työntekijän kanta perusteluineen. Molempien allekirjoittama muistio on toimitettava kummallekin sopijaosapuolelle.

3. Jos liittojen väliset neuvottelut eivät johda tulokseen, voi jompikumpi sopijaosapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

4. Työtaistelutoimenpiteeseen ei saa ryhtyä sellaisen erimielisyyden johdosta, josta lain mukaan työtuomioistuin voi antaa ratkaisun, eikä myöskään sellaisten lain tulkintaa

koskevien erimielisyyksien johdosta, joista voidaan pyytää asianomaisen lain edellyttämän elimen lausunto.

5. Niin kauan kun eturistiriidasta neuvotellaan, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakkoa tai työsulkua) eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

27 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Työehtosopimus on voimassa 28.2.2025 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuksen päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta työehtosopimuksesta päättyneen, tai toinen osapuoli ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

Sopimuspuoli, joka irtisanoo tämän työehtosopimuksen, on velvollinen irtisanomisen yhteydessä jättämään vastapuolelle kirjallisen ehdotuksen uudeksi sopimukseksi.

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

Työnantajan velvollisuus on panna tämä työehtosopimus liitteineen nähtäville satamien huoltorakennuksiin tai muihin oleskelusuojiin.

Tätä työehtosopimusta on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopiaosapuolelle.

2. PALKAT

1 § Palkanmaksu

1. Palkanmaksukausi on kaksi viikkoa.
2. Palkka maksetaan palkanmaksukautta seuraavan viikon perjantaina tai sen ollessa pyhäpäivä edellisenä arkipäivänä. Mikäli palkanmaksukauden ja -päivän välisenä aikana on kaksi ylimääräistä pyhäpäivää tai muuta juhlapäivää, palkanmaksupäivänä maksetaan ennakko ja varsinainen palkka seuraavan viikon ensimmäisenä arkipäivänä.
3. Jos ei paikallisesti toisin sovita, maksetaan tilapäisen työntekijän palkka kerran viikossa.

2 § Palkkaperusteet

1. Palkkaperusteena on tuntipalkka.
 2. Palkka maksetaan 80 tunnilta, mikäli työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä palkanmaksukauden kaikkina säännöllisinä työtunteina.
 3. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän päivittäisen työsuhteen ansiotakuu on, mikäli työntekijä on otettu työhön kyseisenä päivänä, tai häntä ei ole vapautettu työstä viimeistään edellisenä päivänä, tuntipalkka pätevyysisineen kerrottuna kahdeksalla.
- Työhön otetun tilapäisen työntekijän päivittäisen työsuhteen ansiotakuu on A1-palkkaryhmän mukainen tuntipalkka kerrottuna kahdeksalla.
4. Vapaaaluantaina työskentelevälle ammattityöntekijäkuntaan kuuluvalla työntekijällä maksetaan henkilökohtaisen päiväansiotakuun lisäksi säännöllisenä työaikana tehdyille tunneille 50 % ylityökorotusosuus.

3 § Palkkaryhmiin sijoittuminen

1. Työntekijät sijoittuvat A-palkkaryhmiin seuraavin perustein

A1:

- tilapäiset ahtaustyöntekijät
- oppisopimusoppilaat työharjoittelun yhteydessä 4 - 12 kk:n välisenä aikana

A2:

- alle kaksi vuotta vakinaisessa ja / tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet sekä uudet ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät
- korjaamon ammattityöntekijät kuten asentajat, hitsarit, sähköasentajat, sorvarit, sepät, automaalarit ja ammattikoulun auto- tai metalliosaston käyneet huoltomiehet
- korjaamon yleistyöntekijät
- enintään neljän kuukauden koeajalle otetut työntekijät

Työsuojelun perehdyttämiseksi koeajalle otetulle työntekijälle annetaan tutustumista ja perehtymistä varten Työturvallisuuskeskuksen toimittama ”Satamaoperointialan työsuojeluopas”.

Ennen koeajan päättymistä sataman työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu järjestävät yhdessä perehtyneisyyskokeen (20 yksinkertaista peruskysymystä, joihin vastaus on periaatteessa + tai -). Ainoastaan molempien kielteinen kanta johtaa kokeen hylkäämiseen ja uusimiseen.

Työsuojelun perehdyttämiseksi uudelle ammattityöntekijäkuntaan koeajalle otetulle työntekijälle annetaan tutustumista ja perehtymistä Työturvallisuuskeskuksen toimittama ”Satamaoperointialan työsuojeluopas”.

Sataman työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu järjestävät yhdessä enintään neljän kuukauden kuluttua töiden aloittamisesta uudelle ammattityöntekijäkuntaan kuuluvalle työntekijälle perehtyneisyyskokeen (20 yksinkertaista peruskysymystä, joihin vastaus on periaatteessa + tai -). Ainoastaan molempien kielteinen kanta johtaa kokeen hylkäämiseen ja uusimiseen.

A3:

- vähintään kaksi vuotta vakinaisessa ja / tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat
- korjaamon ammattityöntekijäryhmät ja yleistyöntekijät, jotka ovat työskennelleet ahtausalan korjaamoissa vakinaisessa työsuhteessa vähintään kaksi vuotta

A4:

- vähintään 5 vuotta vakinaisena ja / tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat
- korjaamon ammattityöntekijäryhmät ja yleistyöntekijät, jotka ovat työskennelleet ahtausalan korjaamoissa vakinaisessa työsuhteessa vähintään 5 vuotta

A5:

- vähintään 10 vuotta vakinaisessa ja / tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat
- vähintään 10 vuotta ahtausalan korjaamoissa työskennelleet korjaamon ammattityöntekijät ja yleistyöntekijät

A6:

- vähintään 15 vuotta vakinaisessa ja / tai ammattikuntatyöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat
- vähintään 15 vuotta ahtausalan korjaamoissa työskennelleet ammattityöntekijät ja yleistyöntekijät

A7:

- vähintään 20 vuotta vakinaisessa ja / tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat
- vähintään 20 vuotta ahtausalan korjaamoissa työskennelleet ammattityöntekijät ja yleistyöntekijät

2. Työntekijät lukuunottamatta tilapäistyöntekijöitä sijoittuvat E-palkkaryhmiin seuraavin perustein:

- E1: alle 17-vuotiaat harjoittelijat
- E2: 17-vuotiaat ja sitä vanhemmat harjoittelijat
- E3: oppisopimusoppilaat harjoittelun yhteydessä ensimmäisen kolmen kuukauden aikana
- E4: työntekijät, joiden työsopimuksen mukainen työnsuoritusvelvollisuus sisältää vain sivu- ja täydennystöitä, kuten huolinnan palvelutyöt (lastin laskenta, leimaus yms.) ja varsinaisen ahtaus- tai korjaamotöiden aputyöt (siivous, vartiointi yms.)

3. Jos A2 - A7 -palkkaryhmiin kuuluva työntekijä tekee tilapäisesti E-palkkaryhmän töitä, se ei muuta hänen henkilökohtaista palkkaperustettaan.

4 § A-palkkaryhmän vakinaisten ja korjaamoiden yleistyöntekijöiden pätevyyslisät

1. Pätevyyskurssin hyväksytyin suorittamisen ja sen jälkeisen kolmen kuukauden harjoitteluaajan jälkeen työntekijälle maksetaan kurssia vastaava pätevyyslisä. Pätevyysluokitus on seuraava:

P1: Kansimiespätevyys

- vinssi
- kansinosturi

P2: Koneahtaajapätevyys

- trukit, alle 20 t (nostokyky)
- trimmauskoneet
- etukuormaajat
- muut vastaavat sekä

PALKAT

- raskaskuorma-autonkuljettajat 6,5 t (kantokyky)
- linja-autonkuljettaja, jolla ei aikaisemmin ole ollut mitään P-lisää

P3: Erikoispätevyys

- trukit 20 t ja yli (nostokyky)
- vetomestarit
- sivukuormaajat
- lukit
- muut järeät siirtolaitteet

P4: Nosturipätevyys

- mobilenosturit
- erityisnosturit (nosturi, missä ei ole nostovaijeria lainkaan)
- pinoavat lukit (2-3 konttia päällekkäin)
- kontteja pinoavat erikoiskoneet

Tässä pätevyyslisäkohdassa kontteja pinoavilla erikoiskoneilla tarkoitetaan myös työkooneita, jotka on muutettu konttien nostoon sopiviksi asentamalla niihin tarkoitukseen so-piva nostolaite.

P5: Työnohjaajapätevyys

- luukkumiestyönohjaaja
- terminaalityönohjaaja
- korjaamotyönohjaaja
- kirvesmiestyönohjaaja

P6: Atk-lisä, joka maksetaan henkilölle, jolle kuuluu tietojen syöttäminen atk-järjestelmään.

2. Pätevyyslisät ovat kaikissa pätevyysluokissa P1 – P6 samansuuruiset eli 0,39 euroa.

3. Pätevyyslisät maksetaan kertautuvina.

4. Mikäli työntekijä lääkärin lausunnon perusteella on tilapäisesti estynyt tekemästä pätevyyslisän edellyttämää työtä pitemmän ajan kuin 2 kalenterikuukautta, ei pätevyyslisää enää tämän jakson jälkeen makseta. Estymisen uusiutuessa noudatetaan pätevyyslisän maksamisessa sairausajan palkan 21 kalenteripäivän maksusääntöä.

5. Mikäli työntekijä työtapaturmasta johtuvasta syystä tai ahtaajan ammatista johtuvasta sairaudesta ei voi tehdä pätevyyslisään oikeuttavaa työtä, hän ei menetä oikeuttaan kyseiseen pätevyyslisään. Kyvyttömyydestä ja sen kestoajasta on esitettävä lääkärintodistus.

6. Pätevyyskurssin hyväksytyin suorittamisen jälkeen pätevyysluokituksen mukaista lisää ryhdytään maksamaan kiinteänä kolmen kuukauden kuluttua siihen edellyttävän koulutuksen päättymisestä, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua koulutuksen aloitamisesta. Mikäli koulutuksen kesto pidentyy sairaudesta ja / tai tapaturmasta johtuvasta syystä, ei näitä päiviä oteta huomioon laskettaessa neljän kuukauden jaksoa.

7. Hietasen nykyisten (3.5.1976) taljarien katsotaan omaavan työnohjaajan P5-pätevyysluokan edellyttämän pätevyyden.

8. Pätevyyslisien saannin edellyttämää koulutusta on järjestettävä myös paikallisesti.

9. Työnohjaajapätevyyden koulutuksen tavoitteena on, että koulutuksen saanut henkilö pystyy opastamaan ja valvomaan, että työt tehdään turvallisesti ja työnjohdon antamien ohjeiden mukaan.

10. Käytettäessä vakituista tai tilapäistä ahtaajaa näyttömiestehtävässä on huomioitava Valtioneuvoston asetus alusten lastauksen ja purkamisen työturvallisuudesta 633/2004, jossa edellytetään, että merkinantajalla ja näyttäjällä on oltava hyvä näkö ja kuulo sekä riittävä ammattitaito.

Tilapäiselle ahtaajalle, joka omaa edellä mainitut ominaisuudet ja jonka ammattitaito on varmistettu, maksetaan A3- ja A1-palkkaluokan erotuksen suuruinen erillinen lisä kiinteänä (merkinantajalisä). Mikäli edellä mainittuun tehtävään pätevöitynyt ahtaaja vakinaistetaan, merkinantajalisä suhteutetaan palkkaluokkiin. Suhteuttaminen suoritetaan siten, että ahtaajan siirtyessä palkkaluokkaan A2, lisä on A3- ja A2-palkkaluokan erotuksen suuruinen, ja kun palkkaluokka A3 saavutetaan, lisän maksaminen lopetetaan. Tilapäiselle työntekijälle maksetaan tehdyiltä tunneilta myös tämän lisäksi pätevyyslisä P5.

Tällä määräyksellä ei rajoiteta mahdollisuutta sopia asiasta paikallisesti toisin.

11. Luukkumiestyönohjaajiksi koulutetaan ensisijaisesti sellaisia palkkaryhmään A5 kuuluvia työntekijöitä, joilla ei ole ennestään pätevyyslisää.

12. Satamissa, joissa on paljon konelaivauksia tai kirvesmiestyötä edellyttäviä transito-kuljetuksia, tai joissa kirvesmiestyön määrä on muutoin suuri, ja joissa pääasiassa samat työntekijät tekevät kirvesmiestyöt, nimetään tarpeellinen määrä P5 työnohjaajalisään oikeutettuja kirvesmiestyönohjaajia.

13. Kirvesmiestyönohjaajalukumäärää arvioitaessa on otettava huomioon kirvesmiestyön säännöllisyys ja laajuus, kuitenkin niin, että näiden työnohjaajien lukumäärä saa ylittää vain poikkeustapauksissa 10 % sataman työntekijöiden lukumäärän.

14. Kirvesmiestyönohjaajiksi tulisi mahdollisuuksien mukaan nimetä niitä, joilla ei ole muita pätevyyslisää.

15. Nosturinkuljettajan palkka

Nosturinkuljettajan palkka on vähintään A6 palkkaluokka lisättynä vähintään 5 pätevyyslisällä sekä korottamalla näin saatu summa 15 prosentilla, ellei ammattiosaston kanssa toisin sovita.

Nosturinkuljettajana voi toimia ainoastaan vakinainen ahtaaja.

Nosturinkuljettajan palkka maksetaan alla olevien nostureiden kuljettajille:

- konttinosturit
- kiskonosturit, joilla voidaan automaattisella kontinnostolaitteella käsitellä kontteja
- mobil nosturit, joilla voidaan automaattisella kontinnostolaitteella käsitellä kontteja
- maanpuolella operoivat kumipyörillä tai kiskoilla liikkuvat konttinosturit.

5 § Korjaamoiden ammattityöntekijöiden tuntipalkka

1. Palkkataulukot ovat tämän sopimuksen liitteinä.

2. Ammattityöntekijäryhmiin kuuluvat asentajat, hitsarit, sähköasentajat, sorvarit, sepät, automaalarit ja ammattikoulun auto- tai metalliosaston käyneet huoltomiehet.

6 § Korjaamoiden ammattityöntekijöiden pätevyyslisien perusteet

1. Korjaamoiden ammattityöntekijöille maksetaan pätevyyslisät seuraavin perustein

K1:

- vähintään kaksi vuotta alalla ollut työntekijä, josta ajasta kolme kuukautta samassa yrityksessä
- vähintään kolme vuotta alalla ollut työntekijä

K2:

- vähintään neljä vuotta alalla ollut työntekijä, josta ajasta vuosi samassa yrityksessä
- vähintään viisi vuotta alalla ollut työntekijä

K3:

- vähintään kuusi vuotta alalla ollut työntekijä, josta ajasta kaksi vuotta samassa yrityksessä
- vähintään kahdeksan vuotta alalla ollut työntekijä

K4:

- vähintään kahdeksan vuotta alalla ollut työntekijä, josta ajasta kaksi vuotta samassa yrityksessä
- vähintään 10 vuotta alalla ollut työntekijä

K5:

- vähintään 12 vuotta alalla ollut työntekijä, josta ajasta kolme vuotta samassa yrityksessä
- vähintään 15 vuotta alalla ollut työntekijä

K6:

- vähintään 17 vuotta alalla ollut työntekijä, josta ajasta kolme vuotta samassa yrityksessä
- vähintään 20 vuotta alalla ollut työntekijä

2. Keskeytyksettä ahtausliikkeen palveluksessa vähintään 15 vuotta olleelle K4 -pätevyyden omaavalla työntekijälle maksetaan myös K5 -pätevyyslisä.

3. Pätevyyslisät ovat kaikissa pätevyysluokissa K1 – K6 samansuuruiset eli 0,39 euroa.

4. Korjaamoalalla oloaika osoitetaan työtodistuksin.

5. Hyväksytysti suoritetusta alaan liittyvästä ammattikouluajasta lasketaan yllä oleviin palveluaikoihin puolet.

7 § E-palkkaryhmän harjoittelijoiden sekä sivu- ja täydennystyötä tekevien tuntipalkat

1. Palkkataulukot ovat tämän sopimuksen liitteinä.

2. Siivoojien tuntipalkat muutetaan kuukausipalkkoiksi kertomalla kokonaistuntipalkalla luvulla 170. Siivoojien palkka voidaan maksaa myös kahden viikon / 80 tunnin jaksoin.

Palkanmaksamistapa sovitaan paikallisesti satamittain.

8 § Vuorotyö-, sauna- ja kirvesmieslisä

1. Vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan erityistä vuorotyölisää iltaja yövuoron tunneilta (taulukot ovat tämän sopimuksen liitteinä).

Työvuoroluettelon mukaisen iltavuoron vuorolisä on 10 % A5-tuntipalkasta ja yövuoron vuorolisä 17 % A5-tuntipalkasta.

2. Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa työskenteleville maksetaan nk. saunalisää, joka on 20 % A5-tuntipalkasta.

Saunalisälle lasketaan ylityökorotus, jos sen maksuperusteena tehtävä työ on ylityötä.

3. Työntekijälle, joka työhön osoituksessa tai työn kestäessä määrätään kirvesmieheksi, maksetaan kyseisen työhön osoituksen tai määräyksen ajalta kirvesmieslisä 0,39 euroa

/ tunti. Tavanomainen walking boardien levitys, vaunujen laudoitus tai vastaava työ ei ole lisään oikeuttavaa kirvesmiestyötä.

4. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset ahtaajat

Työvuoroluettelon mukaisen iltavuoron vuorolisä on 10 % A5 -tuntipalkasta kaikissa sopimuksen piiriin kuuluvissa satamissa (taulukot ovat tämän sopimuksen liitteinä).

Iltavuorossa työskentelevälle ja tilapäisesti aamuvuoroon siirretylle ammattityöntekijäkuntaan kuuluvalla työntekijällä maksetaan vuorojärjestelmän mukaisen iltavuoron vuorolisä kahdeksalta tunnilta päivässä tehtyjen työtuntien määrästä riippumatta.

9 § Arkipyhäviikot, itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka

1. Tämän työehtosopimuksen 9 §:n B.5.-kohdan määräysten perusteella työajaltaan 80 tuntia lyhyemmäksi jääviltä palkanmaksukausilta maksetaan palkka myös työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi sattuvilta arkipyhiltä, itsenäisyyspäivältä ja vapunpäivältä edellyttäen, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

2. Edellä mainituilta päiviltä maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka. Itsenäisyys- ja vapunpäiväviikon iltavuorossa työskenteleville maksetaan näiltä päiviltä myös iltavuorolisä.

10 § Itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

1. Itsenäisyyspäivän suhteen noudatetaan voimassa olevan lain määräyksiä kuitenkin siten, että itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka niille työntekijöille, jotka ovat sitä edeltäneen lokakuun ja marraskuun aikana tai Raahessa ja sen pohjoispuolella olevissa satamissa syyskuun ja lokakuun aikana olleet työssä vähintään 100 tuntia.

2. Vapunpäivältä maksetaan korvaus niille työntekijöille, jotka sitä edeltävä maaliskuun alun ja huhtikuun lopun välisenä aikana ovat olleet työssä vähintään 100 tuntia.

3. Kohdan 1. ja 2. mukaiset korvaukset maksetaan myös silloin, kun työntekijä olisi ollut työssä mainittuna aikana tarvittavan tuntimäärän, ellei lääkärintodistuksella osoitettu työkyvyttömyys olisi estänyt häntä ottamasta vastaan tarjottuja töitä.

Mikäli työntekijä saa itsenäisyys- tai vapunpäivältä tapaturmakorvausta, hänelle ei makseta sen lisäksi edellisissä kohdissa mainittua korvausta.

4. Itsenäisyyspäivän korvaus maksetaan myös lauantaksi satulta itsenäisyyspäivältä 100 tunnin säännöstä soveltaen.
5. Korvaukset maksetaan päiväansiotakuun mukaisina.
6. Itsenäisyyspäivän korvaus maksetaan joulukuun ja vapunpäivän korvaus toukokuun aikana.

11 § Rationalisointi

1. Tämän sopimuksen osana noudatetaan Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä rationalisointisopimusta.
2. Rationalisointitoimenpiteistä johtuva työn tuottavuuden parantuminen otetaan huomioon sopimuskauden palkkakehityksen arvioinnissa, mikäli laskennallinen tehonnousu on ollut vähintään kolme prosenttia. Alle kolmen prosentin laskennallinen tehonnousu otetaan huomioon vastaavasti.
3. Mikäli laskennallinen käsittelyteho on noussut yli kolme prosenttiyksikköä, tämän ylimenevä prosenttiosuus puolitetaan ja henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan näin saadulla prosenttiluvulla. Korotus lasketaan palkkaryhmä A5:n tuntipalkasta.
4. Kaikkia E4-palkkaryhmän työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan edellisessä kohdassa esitetyllä tavalla.
5. Mahdollinen tarkistus toteutetaan ensisijaisesti 1.7. jälkeen alkavasta palkanmaksukaudesta lukien.

Sopijaosapuolet pitävät suotavana, että pääluottamusmies perehtyy palkkatilastoon ja siihen liittyvän käsittelyilmoituksen perusmateriaaliin ilmoituslomakkeen laadintavaiheessa.

12 § Haaksirikkolaivat

1. Laiturissa tai sataman ankkuripaikalla olevassa haaksirikkolaivassa tehdään työ samoin palkkaperustein kuin muissakin laivoissa. Jos käsiteltävä lasti on kastunut tai työntekijät joutuvat työskentelemään ruumaan tulleessa vedessä, työntekijöille annetaan tarpeellinen suojavaatetus (kumikäsineet, -jalkineet ja / tai haalarit) ja maksetaan 100 % korotettu palkka.

2. Satama-alueen ulkopuolella olevassa haaksirikkolaivassa menetellään samalla tavalla, mutta lisäksi työntekijöille maksetaan ns. avomerilisenä 5,05 euroa vuorokaudelta tai sen osalta.

3. Ennen varsinaisiin purkaus- tai lastinsiirtotyöhön ryhtymistä on huolehdittava tarpeellisista työturvallisuustoimenpiteistä.

13 § Koulutusajan palkka

1. Työnantajan järjestämän koulutuksen ajalta maksettava palkka määräytyy normaalien palkkaperusteiden mukaan.

2. Annettaessa koulutusta vieraalla paikkakunnalla noudatetaan lisäksi tämän työehtosopimuksen yöpymis-, ruoka- sekä matkakustannusmääräyksiä.

3. Varsinaisen työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta ei makseta palkkaa.

4. Kun koulutusta annetaan sisäoppilaitoksessa, työnantaja maksaa työntekijän täysihoitomaksun (yöpyminen ja ruokailu) sekä sen lisäksi perilläolopäiviltä 10,76 euroa kurssi- rahaa muiden kustannusten kattamiseen.

14 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

1. Työnantaja antaa kaikille työntekijöilleen vaatimukset täyttävät työasut. Uudelle työntekijälle annetaan suojavaatteet ja -välineet työn sitä vaatiessa sekä muut työasut yrityksen tavanomaisten käytäntöjen mukaisesti. Kesälomansijaisille yms. yrityksessä satunnaisesti työskenteleville suojavaatteet ja -välineet annetaan työn niitä edellyttäessä sekä työasut työnantajan harkinnan mukaan.

2. Työntekijän on käytettävä kohdassa 1 mainittuja työasuja työn niin vaatiessa.

3. Työasua valittaessa on otettava huomioon ne erityisolosuhteet, joita satamatyöhön liittyy (heijastinpinnat, kirkkaat värit, taskujen määrä, yksi- tai kaksiosainen asu yms.). Korjaamoissa työskentelevien työntekijöiden työasujen valinnassa ja huollossa on otettava huomioon työolosuhteet.

Työsuojelutoimikunta valitsee työasun työnantajan esittämistä vaatimukset täyttävistä vaihtoehdoista. Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, valinnan suorittaa työsuojelutoimikunnan sijasta luottamusmies.

Työnantajan edustajat sekä työsuojelutoimikunnan työntekijöiden edustajat, tai jos työsuojelutoimikuntaa ei ole valittu, pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu valitsevat

kylmältä suojaavan asukokonaisuuden vähintään kolmesta vaihtoehdosta, jotka ovat saatavissa tuulelta suojaavalla kalvolla sekä ilman. Valinta voidaan tehdä 2 - 3 vuodeksi. Paikallisesti voidaan neuvottelukunnan kanssa sopia pidemmästäkin jaksosta.

4. Työnantaja antaa kylmänä vuodenaikana ulkona tai muuten kylmissä olosuhteissa työskenteleville työntekijöille riittävät kylmäominaisuudet täyttävät EN 342:2004 ja EN 471:2003 –hyväksytyt suoja-asut, ellei yrityksessä ole toisenlaista käytäntöä.

5. Työnantaja antaa vesisateessa työskentelevien työntekijöiden käyttöön sadeasun (päähine, takki, housut, jalkineet ja käsineet).

6. Työnantaja vastaa työasujen pesusta ja huollosta, ellei paikallisesti sovita toisin. Tämä määräys ei muuta yrityksessä aiemmin noudatettuja käytäntöjä.

7. Työnantaja antaa työntekijöille työssä tarvittavat työkäsiineet. Kylmänä vuodenaikana kylmissä olosuhteissa tai ulkona työskenteleville työntekijöille annetaan kylmältä ja tuulelta suojaavat rukkaset tai käsineet.

8. Mikäli työssä tulee käyttää kypärää, työnantajan tulee huolehtia, että kypärä täyttää vaatimustenmukaisuuden. Työnantajalla tulee olla tarjolla kypärään kiinnitettäviä apu- ja turvalaitteita, esimerkiksi heijastin ja otsalamppu, jos työtehtävät niin vaativat. Työnantaja antaa työntekijöille henkilökohtaiset suojakypärän kanssa käytettävät kypärähuput.

9. Työnantaja antaa kustannuksellaan hankkimansa turvajalkineet työntekijöille, jotka työskentelevät sellaisissa olosuhteissa, jotka vaativat jalkojen (varpaiden) suojausta. Muille kuin em. olosuhteissa työskenteleville työntekijöille työnantaja korvaa turvajalkineista 80 %. Turvajalkineita annetaan kaksi paria vuodessa, joista toiset ovat talvikäyttöön sopivat.

10. Jos työntekijä joutuu työturvallisuussyistä käyttämään työssään sekä silmälaseja että suojalaseja, työnantaja on velvollinen hankkimaan kolmen vuoden välein työntekijän näkökyvyn mukaan hiotut suojalasit.

Edellämainitusta poiketen lasien vaurioituessa niiden tilalle hankitaan uudet vastaavat suojalasit.

11. Henkilökohtaisten suojavälineiden, kuten turvaliivien, kuulosuojainten, suojakypärien jne. käytössä noudatetaan muun ohella viranomaismääräyksiä.

12. Mikäli työntekijä joutuu työssään käyttämään kannettavaa käsinäyttöpäätettä tai konenäyttöpäätettä, työnantajan tulee tarvittaessa hankkia käsinäyttöpäätte- ja konenäyttöpäätetyöskentelyä varten näkökyvyn mukaan hiotut silmälasit kolmen vuoden välein, mikäli työterveyshuollon ergonomiakartoituksesta ilmenee, että yleiskäyttöön tarkoitetut

lasit eivät ole riittävät. Työnantaja kustantaa lasien hankinnasta 75 % ja mahdollisesti työssä vaurioituneista laseista 50 %.

13. Mikäli työntekijä joutuu työssään käyttämään moottorisahaa tai ketjusahaa, tulee työnantajan antaa työntekijälle henkilökohtaiset viiltosuojatut housut ja -kengät. Työnantaja määrittelee ne työntekijät, jotka käyttävät moottori- tai ketjusahaa. Työntekijän tulee itse huolehtia varusteiden käyttämisestä sahaustyössä.

15 § Likaisuuslisä

Haminan satamassa ja Kotkan sataman Vasikkasaarella, joissa toimii erikseen nimitetty nk. bulk-ryhmä, maksetaan likaisuuslisää entisen käytännön mukaisesti. Samaa menettelyä sovelletaan Insoon nykyiseen vakinaiseen ahtaajaryhmään (kts. TES 1.12.1977 - 28.2.1978).

Työntekijälle, jonka palkassa ei ole huomioitu pakkaamattoman bulkin lastinkäsittelytyöstä johtuvaa likaisuushaittaa, maksetaan paikallisesti sovitun mallin mukaan likaisuuslisä.

Pakkaamattomaksi bulkiksi tulkitaan myös tilanteet, joissa pakattu bulkki puretaan säkeistä tai bulkki säkitetään satamassa.

Paikallisesti tulee määritellä lisäksi oikeuttavat työolosuhteet sekä sovitaan likaisuuslisän määrä ja muut asiaan liittyvät yksityiskohdat.

Erillistä likaisuuslisää ei kuitenkaan makseta, mikäli toimipaikassa on jo aiemmin sovellettu lastinkäsittelytyön likaisuudesta johtuvia maksukäytäntöjä, tai jos likaisuus on jo otettu muulla tavoin huomioon palkassa tai muissa työehdoissa.

16 § Palkanmaksu lakon aikana

Sovittiin, että työntekijälle, joka keskeyttää työn työntekijäliiton julistaman myötätuntolakon johdosta, maksetaan vain se palkka, jonka hän suorittamastaan työmäärästä olisi saanut. Mikäli työ keskeytyy kesken työpäivän tai työvuoron, ei ansiotakuumääräyksiä sovelleta sen päivän osalta. Mahdollinen työvuorolisä maksetaan vain työnsuoritusajalta.

3. LIITTEET

3.1 KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

5-vuorotjärjestelmässä tulee kysymykseen

- varsinainen työsuoritus aika
- vuorovapaat
- vapaavuorot.

1 § Työaika

Keskeytymättömän 3-vuorotyön piiriin kuuluu tavaran toimitus varastoon ja varastosta, varastointi ja tavaran laivaukseen liittyvä esi- ja jälkikäsitteily sekä laiva-ahtaus. Laiva-ahtausta öisin suoritettaessa tulee huomioida TES :n paikallisia työaikasopimuksia koskevat määräykset.

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa. Työajat ovat kello 06.00 - 14.00, 14.00 - 22.00 ja 22.00 - 06.00. Työajat voivat paikallisesti sopien olla kello 07.00 - 15.00, 15.00 - 23.00 ja 23.00 - 07.00. Työehtosopimusta muutetaan soveltuvin osin.

Työntekijät ovat velvolliset työskentelemään tämän sopimuksen tarkoittamassa 3-vuorotyössä. Ensisijaisesti 3-vuorotyössä käytetään siihen halukkaita työntekijöitä, mutta mikäli vuorotyöhön ei saada näin riittävästi työntekijöitä, osoitetaan työntekijät vuoroperiaatteen mukaan. Täydennettäessä 3-vuorotyötä tilapäisesti (vuorotteluvapaa, opintovapaa, kesälomasijaisuudet, perhevapaat) voi työnantaja kuitenkin poiketa vuoroperiaatteesta ja valita työntekijät ensisijaisesti osaamisen perusteella. Täydennettäessä 3-vuorotyötä muutoin kuin tilapäisesti voidaan vuoroperiaatteesta poiketa sopimalla asiasta luottamusmiehen kanssa.

Vähennettäessä keskeytymättömän kolmivuorotyön tarjoamista tehdään se vapaaehtoisuuden pohjalta ja tarvittaessa vuoroperiaatteen mukaan. Näistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Keskeytymättömään kolmivuorotyöhön (37) osoitetaan vain vakinaisia työntekijöitä. Kuitenkin työvuorosta poisjääneen työntekijän tilalle voidaan nimetä myös tilapäinen työntekijä, kun todetaan, että vakituinen työntekijä on estynyt saapumasta työvuoroonsa.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (37) työntekijöillä on oikeus kahteen 20 minuutin taukoon ateriointia tai virkistäytymistä varten. Taukojen sijoittelu sovitaan paikallisesti.

Mikäli paikallisesti on sovittu tai vakiintuneesti sovellettu laajempaa taukokäytäntöä noudatetaan seuraavia periaatteita:

- kussakin vuorossa tulee olla 2 kpl vähintään 20 minuutin taukoa
- taukojen määrä ei sopimusmääräyksen johdosta lisääny, jos taukoja on ollut kaksi tai enemmän
- yli 40 minuuttia vuoroa kohti ollut yhteenlaskettu tauko-aika säilyy, mutta voidaan kohdistaa uudestaan tarkoituksenmukaisesti siten kuin paikallisesti sovitaan.

Jos työpaikalla on vakiintuneesti sovellettu taukojärjestelyä 20 min. tauko + 15 min. kahvitauko, tulee jatkossa soveltaa 20 min. + 20 min. taukoa vuoron aikana. Jos entinen järjestelmä on ollut 20 + 15 + 15 eli yhteensä 50 min., sovelletaan kahta 20 min. taukoa ja sovitaan, mihin 10 min. tauko-osuus sijoitetaan. Tällöin voidaan esim. pidentää toista taukoa tai pitää kolmas ns. kahvitauko 10 minuutin mittaisena.

Työntekijä voidaan siirtää tilapäisesti työvuoroluettelon mukaisesta iltai- tai yövuorosta aamuvuoroon, mutta ei aamuvuorosta iltai- tai yövuoroon. Aamuvuoroon siirretylle työntekijälle maksetaan kuitenkin työvuoroluettelon mukainen vuorolisä.

2 § 5-vuorojärjestelmä

Keskimäärin 34,5 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan siten, että perustana on 5-vuorojärjestelmä seuraavasti:

iiii-aaaa-yyyy--vvv-- tai

aaaa-iiii-yyyy- -vvv-

Työvuorojärjestelmä voi edellä todetusta poiketen olla paikallisesti sopimalla 20 vuorokauden jaksossa lyhyenä kiertona seuraava:

aaiiyy-vv-aaiiyy- - v -

Lisäksi työvuorojärjestelmään voi sisältyä 22, 24 tai 26 vuorokauden vapaita, jona aikana annetaan joko vuorovapaita tai vuosilomaa.

Vaihtoehtoiset järjestelmät ovat:

Vaihtoehto 1:

– vuoro jaetaan kesäajaksi enintään viiteen ryhmään siten, että jokainen ryhmä saa eri aikaan yhtäjaksoisen 26 (24, lyhyt kierto) vuorokauden vapaajakson 18.5. – 16.9. välisenä aikana. Muuten kesäaikana on järjestelmässä jokaisen yövuorajakson jälkeen 6 (4, lyhyt kierto) vuorokauden vapaajakso;

Vaihtoehto 2:

– muodostetaan kuudes vuoro kesäajaksi. Tällöin kukin vuoro saa yhtäjaksoisen 22 vuorokauden vapaan 26.5. – 4.9. välisenä aikana. Muuten kesäaikana on järjestelmässä jokaisen yövuorajakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso (4, lyhyt kierto). Tässä vaihtoehdossa on kaksi vuorovapaataulukkoa, joita sovelletaan erikseen. Perustaulukon mukaan määräytyy työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden lukumäärä, ja lisätaulukon mukaan näiden lisäksi annettavien vuorovapaiden määrä. Mikäli työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden määrä ylittää perustaulukon ylärajan, sovitetaan molempien taulukoiden vuorovapaat yhteen. Perustaulukon ylittävät vuorovapaat vähennetään tällöin lisätaulukon vuorovapaista.

Loman sijoittaminen 24 lomapäivään oikeutetuilla

Työntekijälle, joka on oikeutettu 24 lomapäivän vuosilomaan jää syksyllä olevan vuosiloman osan yhteyteen yleensä 2 - 8 lomapäivää. Koska em. vapaajaksoihin sisältyy yleensä enemmän arkipäiviä kuin vuosilomalain mukaisia lomapäiviä on jäljellä, on työntekijä velvollinen tulemaan työhön vapaajakson alku- tai loppuajaksi. Työpäivien lukumäärä on sama kuin vapaajakson alku- tai loppuosaan sisältyvien vuorovapaiden lukumäärä. Samaa periaatetta noudatetaan soveltuvin osin, kun työntekijä on ansainnut vähemmän kuin 30 vuosilomapäivää.

Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa edellä mainitusta poikkeavan työvuorojärjestelmän käyttöönotosta edellyttäen, että työehtosopimuksen mukainen työaika toteutuu.

Työvuorojärjestelmä valitaan huomioonottaen paikalliset olosuhteet mm. kesätyövoiman saatavuus, järjestelyiden edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja henkilökunnan mielipiteet.

Työskentely neljässä vuorossa

Vuoron purku (tam 37)

Tuotantoseisokki voidaan 5-vuorojärjestelmässä toteuttaa siten, että määrätty aika työskennellään neljässä vuorossa, jolloin kaikilla vuoroilla on samanaikaisesti vapaajakso. Ilmoitus tällaisesta työvuorojärjestelmän muuttamisesta on tehtävä pääluottamusmiehelle vähintään kahta viikkoa ennen muutosta.

Siirtymisestä 4-vuorojärjestelmään johtuva yhden vuoron tilapäinen purkaminen toteutetaan siten, että eri kertoina purettava vuoro vaihtuu, ellei paikallisesti toisin sovita. Purettu vuoro on työnjohdon käytettävissä.

Vuorovapaat annetaan kaikille vuoroille samanaikaisesti tuotantoseisokin yhteydessä.

Mikäli puretun vuoron työntekijän vuorovapaita ei voida antaa samanaikaisesti, ilmoitetaan vuorovapaista samaan aikaan kuin vuoron purkamisesta.

Sijoitettaessa puretun vuoron työntekijä muihin työaikamuotoihin kuin keskeytymättömään vuorotyöhön on hän oikeutettu saamaan enintään kahden kuukauden ajalta palkkaa tam 37 mukaan. Samaa sääntöä sovelletaan koko 26.5. – 4.9. välisen ajan. Palkkakauden palkka lasketaan kertomalla keskituntiansio luvulla 82. Lisäksi maksetaan keskimääräisenä sunnuntaityökorotuksena 13 x työsuhdetuntipalkka palkkakaudessa. Ansio sisältää muiden työaikamuotojen mahdolliset vakiolisät.

Jos työntekijän ansio uudessa työssä on työsuhdepalkkaa korkeampi, maksetaan työntekijälle uuden työn ansion ja oman työsuhdetuntipalkan erotus.

Puretun vuoron työntekijällä verotusvuoden päättyessä olevia liikaa pidettyjä vuorovapaita ei teetetä takaisin, jos työntekijä on muuten työskennellyt 5-vuorojärjestelmän mukaisesti.

Nelivuorojärjestelmä kesäaikana

Päälouottamusmiehen kanssa voidaan paikallisesti sopia nelivuorojärjestelmään siirtymisestä kesäajaksi ilmoittamalla siitä vähintään kuukausi ennen lomakauden alkamista siten, että yksi vuoro on kerrallaan vuosilomalla purkamalla yksi työvuoro. Työvuoron purun johdosta työntekijöiden vuorovapaiden lukumäärä ei muutu. Purettu työvuoro lomittaa jäljelle jäävää neljää työvuoroa. Vuosilomat annetaan tällöin siten, että koko vuoro on yhtä aikaa poissa työstä 26 vuorokauden ajanjakson. Vuosilomajaksojen päällekkäin osuvina ajanjaksoina järjestetään tuotantoseisokki, jonka pituus on 3 - 12 päivää. Tänä aikana niille työntekijöille, jotka eivät ole vuosilomalla, annetaan vuorovapaita.

Sovittaessa siirtymisestä nelivuorojärjestelmään sovitaan myös 5-vuorojärjestelmään palaamisen edellyttämistä tilapäisistä työvuorojärjestelyistä.

3 § Työajan tasaaminen ja vuorovapaat

Vuotuisen työajan tasaamiseksi 34,5 tuntiin viikossa työntekijä on keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työskentelemänsä ajan pituudesta riippuen oikeutettu saamaan vuorovapaita.

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

Vuorovapaiden määrä lasketaan sen mukaan, kuinka paljon työntekijä on suorittanut keskeytymätöntä 3-vuorotyötä vuorovapaiden määräytymiskauden aikana. Tällä tarkoitetaan kalenterivuoteen sisältyvien palkanmaksupäivien mukaisten palkkakausien pituista ajanjaksoa (= verotusvuosi tai kalenterivuosi riippuen siitä, onko käytössä sheeman- vai kausipalkan mukainen maksutapa).

Vuorovapaita annetaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Vaihtoehto 1:

Vuoro on jaettu viiteen ryhmään

Vähintään	5	työvuoroa	=	1	vuorovapaa
"	10	"	=	2	vuorovapaata
"	15	"	=	3	"
"	20	"	=	4	"
"	25	"	=	5	"
"	30	"	=	6	"
"	35	"	=	7	"
"	39	"	=	8	"
"	44	"	=	9-10	"
"	49	"	=	10-11	"
"	54	"	=	11-12	"
"	59	"	=	12-13	"
"	64	"	=	13-14	"
"	69	"	=	14-15	"
"	74	"	=	15-16	"
"	78	"	=	16-17	"
"	83	"	=	17-19	"
"	88	"	=	18-20	"
"	93	"	=	19-21	"
"	98	"	=	20-22	"
"	103	"	=	21-23	"
"	108	"	=	22-24	"
"	113	"	=	23-25	"
"	117	"	=	24-26	"
"	122	"	=	25-28	"
"	127	"	=	26-29	"
"	132	"	=	27-30	"
"	137	"	=	28-31	"
"	142	"	=	29-32	"
"	147	"	=	30-33	"
"	152	"	=	31-34	"
"	156	"	=	32-35	"

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

”	161	”	=	33–37	”
”	166	”	=	34–38	”
”	171	”	=	35–39	”
”	176	”	=	36–40	”
”	181	”	=	37–41	”
”	186	”	=	38–42	”
”	191	”	=	39–43	”
”	196	”	=	40–45	”

Vaihtoehto 2:

Kuudes vuoro kesäajaksi

Vähintään	5	työvuoroa	=	1	vuorovapaa
”	10	”	=	2	vuorovapaata
”	15	”	=	3	”
”	20	”	=	4	”
”	26	”	=	5	”
”	31	”	=	6	”
”	36	”	=	7	”
”	42	”	=	8	”
”	47	”	=	9-10	”
”	52	”	=	10–11	”
”	58	”	=	11–12	”
”	63	”	=	12–13	”
”	68	”	=	13–14	”
”	74	”	=	14–15	”
”	79	”	=	15–16	”
”	84	”	=	16–17	”
”	90	”	=	17–19	”
”	95	”	=	18–20	”
”	100	”	=	19–21	”
”	106	”	=	20–22	”
”	111	”	=	21–23	”
”	116	”	=	22–24	”
”	122	”	=	23–25	”
”	127	”	=	24–27	”
”	132	”	=	25–28	”
”	138	”	=	26–29	”
”	143	”	=	27–30	”
”	148	”	=	28–31	”
”	154	”	=	29–32	”
”	159	”	=	30–33	”
”	164	”	=	31–35	”

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

”	170	”	=	32–36	”
”	175	”	=	33–37	”
”	180	”	=	34–38	”
”	186	”	=	35–39	”
”	191	”	=	36–40	”
”	196	”	=	37–42	”

Näiden lisäksi annetaan (jos kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro) vuorovapaita työvuorojärjestelmän mukaisista työvuoroista ensisijaisesti vuosiloma- tai vuorovapaajaksojen yhteydessä seuraavasti:

vähintään	60	”	=	1	vuorovapaa
”	120	”	=	2	vuorovapaata
”	180	”	=	3	”

Nämä vuorovapaat annetaan ensisijaisesti vuosiloman tai vuorovapaajaksojen yhteydessä.

Vuorovapaa on työehtosopimuksen mukainen vuorokausi (06 - 06 tai 07 - 07), joka sijoituu työvuorojärjestelmään pääsääntöisesti seuraavalla tavalla:

Neljän vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) vuorovapaita (v) on seuraavasti:

aaiiyy-vv-aaiiyy- -v-

Kuuden vuorokauden vapaajaksossa on kolme vuorovapaata seuraavasti (vuorovapaa = v)

yyyy--vvv-iiii. tai

yyyy - -vvv - aaaa.

22 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii

24 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) vuorovapaita ovat

aaiiyy-vv-vvv-vvv-vvv-vvv-aaiiyy

26 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii tai

yyyy- -vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-aaaa.

4 § Vuorovapaiden tasaus

Vuorovapaiden tasaaminen kalenterivuositain suoritetaan vain niissä poikkeustapauksissa, joissa henkilön työssä- tai poissaolo aiheuttaa tilanteen, jossa vuorovapaita on jäänyt pitämättä tai on pidetty liikaa. Mikäli poikkeama työvuorojärjestelmästä johtuu työnantajan toimenpiteestä, ei vuorovapaiden tasauslaskentaa suoriteta.

Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti työntekijän oman työvuorojärjestelmän mukaisesti, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, työnantajan määräämänä ajankohtana. Mikäli työntekijälle vuorovapaiden määräytymiskauden aikana ei ole voitu antaa vuorovapaataulukon mukaisesti vuorovapaita, korvataan pitämättä olevat vuorovapaat niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä vuorovapaarahalla. Vuorovapaaraha maksetaan jos alitetaan vuorovapaataulukon alaraja.

Vuorovapaat voidaan kuitenkin antaa seuraavan vuoden puolella työntekijän kanssa niin sovittaessa.

Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita voidaan ylimääräiset teettää jo saman vuorovapaiden määräytymiskauden aikana, mutta ne on teetettävä viimeistään niiden määräytymiskauden päättymiskautta seuraavan toukokuun 26 päivään mennessä.

Ylimääräisten vuorovapaiden teettäminen tapahtuu siten, että vastaava määrä työntekijän työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on työntekijän työpäiviä.

Vuorovapaan antaminen (tam 37)

Siirtotapausten, poissaolojen ja vastaavien johdosta voidaan vuorovapaiden antamiseen tehdä muutoksia.

Vuorovapaat tulisi antaa siten, että ansaintakauden päättyessä työntekijä olisi saanut kaikki ansaitsemansa vuorovapaat, mutta myös tehnyt liikaa pitämänsä takaisin. Kun vuorovapaita ei ole voitu antaa työvuorojärjestelmän mukaisesti ja ne siirtyvät myöhemmin annettaviksi, on keskeytymättömässä vuorotyössä pyrittävä antamaan vähintään neljä vuorovapaata kerrallaan, jolloin ne annetaan neljän peräkkäisen työvuoron jakosssa.

Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37)

Vuorovapaataulukon ylärajan ylittävät vuorovapaat teetetään takaisin siten, että vastaava määrä työntekijän työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on työntekijän työpäiviä. (Niiltä maksettava palkka sisältyy kausipalkkaan).

Työntekijän estyessä pakottavasta syystä tekemästä takaisin liikaa pitämiään vuorovapaita työnantajan määräämänä aikana, teetetään ne takaisin muuna ajanjaksona.

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

Mikäli pakottavasta esteestä johtuen liikaa pidettyjä vuorovapaita ei ole teetetty takaisin seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä, peritään työntekijältä ylimääräiset vuorovapaat takaisin rahassa perimishetken vuorovapaarahan mukaisesti.

Työntekijän tehdessä pyynnöstään liikaa pitämiään vuorovapaita takaisin vapaa-vuorokauden aikana, tehty työ ei ole ylityötä eikä tehdyn työajan veroista viikoittaista ylityötä laskettaessa. (Siitä maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan.)

Takaisin teetettävät vuorovapaat pyritään sijoittamaan vapaajakson alkuosaan, loppuosaan tai molempiin.

Esim. Takaisin teetettävien vuorovapaiden sijoittaminen työvuorojärjestelmän vuorovapaajaksoon:

Oma vuoro:

yyyy--vvv-ii

Työnantajan määräämä:

a) yyyy--v88-ii

b) yyyy--88v-ii

Työntekijän pyynnöstä:

c) yyyy-88-v-ii

d) yyyy--v-88ii

Oma vuoro (lyhyt kierto):

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-

Työnantajan määräämä:

e) aaiiyy-88-aaiiyy--8-

Työntekijän pyynnöstä:

f) aaiiyy--88aaiiyy---8

Vuorovapaiden lukumäärän kirjausta on käsiteltävä kahdella eri tavalla riippuen siitä, onko vuorovapaiden teettäminen takaisin tapahtunut ennen vuorovapaiden ansaintakauden päättymistä vai sen jälkeen.

a) Jos takaisin teettäminen tapahtuu ennen vuorovapaiden ansaintakauden päättymistä, ei päivä ole vuorovapaa.

b) Jos takaisin teettäminen tapahtuu antokauden päättymisen jälkeen, vuorovapaita kuluu yhtä monta kuin on takaisin teetettäviä vuorovapaita.

Työntekijän joutuessa tekemään takaisin vuorovapaita pyritään työvuorosta ilmoittamaan riittävän aikaisessa vaiheessa huomioiden työaikalain säännökset.

Työaikalain 27 §:n viikkolepoa koskevaa säännöstä sovelletaan vuorovapaita takaisin teetettäessä.

Työntekijän sairastuessa ennen takaisin teetettävää päivää katsotaan vuorovapaa tehdyksi.

Vuorovapaiden takaisin teettämistä ja vuorovapaarahan maksamista havainnollistavat seuraavat esimerkit:

Esim. Vuoro jaettu enintään viiteen ryhmään

- työntekijä on työskennellyt vuorovapaiden määräytymiskauden aikana 130 työvuorota keskeytymättömässä vuorotyössä
- vuorovapaita pidetty 24
- maksettava vuorovapaaraha on $(26-24) \times 8 \times$ henkilökohtainen tuntipalkka;

tai:

- vuorovapaita pidetty 31
- takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä on $31-29 = 2$ työvuorota

Esim. Kuudes vuoro kesäajaksi

- työntekijä on työskennellyt vuorovapaiden määräytymiskauden aikana 130 työvuorota keskeytymättömässä vuorotyössä
- vuorovapaita pidetty 22
- maksettava vuorovapaaraha on $(24-22) \times 8 \times$ henkilökohtainen tuntipalkka. Tämän lisäksi maksetaan vuorovapaaraha lisätaulukon mukaisesti $2 \times 8 \times$ henkilökohtainen tuntipalkka.

tai:

- vuorovapaita pidetty 29

- takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä on 29-27 = 2 työvuoroa
- lisätaulukon mukaan työntekijä on ansainnut kaksi vuorovapaata, joista vähennetään kaksi takaisin teetettävää työvuoroa, jolloin ansaitut ja pidetyt vuorovapaat menevät tasan

5 § Uusi työntekijä

Uudelle työntekijälle ei pääsääntöisesti ensimmäisen kolmen kuukauden aikana anneta vuorovapaita. Vastaavalla tavalla menetellään, kun työntekijä siirtyy muusta työaikamuodosta keskeytymättömään 3-vuorotyöhön. Kun oma vuoro on vuorovapailla, näiden työntekijöiden säännöllisten työvuorojen lukumäärä sinä aikana on sama kuin oman työvuoron vuorovapaiden lukumäärä. Kyseiset työntekijät ansaitsevat vuorovapaita myös kolmen ensimmäisen kuukauden aikaisilta työvuoroilta. Jos vuorovapaiden määräytymiskauden päättyessä kyseiselle työntekijälle on vuorovapaita antamatta, korvataan ne vuorovapaarahalla määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Oman vuoron ollessa vuosilomalla tai vuorovapailla uudelle työntekijälle annetaan henkilökohtainen työtuntijärjestelmä riittävän aikaisessa vaiheessa huomioiden työaikalain säännökset työvuoroihin sijoittelussa.

Mikäli työtuntijärjestelmää ei ole ilmoitettu, vuorovapaat annetaan työvuorojärjestelmän mukaisesti.

Vapaajakson aikana uuden työntekijän työpäivinä voidaan käyttää kaikkia päiviä lukuun ottamatta vapaajakson ensimmäistä ja viimeistä vuorokautta.

Koulutus ja vuorovapaat (tam 37)

Työnantajan järjestäessä ammatillista jatko-, täydennys- tai uudelleenkoulutusta, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tai keskusjärjestöjen välisten yhteistoimintasopimusten edellyttämää koulutusta vuorovapaat eivät kulu vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

Ay-koulutuksen aikana vuorovapaat kuluvat riippumatta siitä, kuuluuko kurssi koulutussopimuksen mukaisesti työnantajan tuen piiriin vai ei.

6 § Vuorovapaan palkka

Vuorovapaat rinnastetaan työaikaan, joten laskennalliseen työaikaan kuuluu sekä varsinaisen työssäolo että vuorovapaat. Vuotuisen varsinaisen työajan tasaamiseksi 34,5 tuntiin viikossa työntekijä on oikeutettu saamaan palkallisia vuorovapaita. Varsinaisen

työssäolo- ja vuorovapaa-ajan tulee vastata (vähintään) aikaisemmin 4-vuorojärjestelmän työssäolo- ja palkallisten vapaavuorojen yhteistuntimäärä.

Vuorovapaalta maksettava palkka ja vuorovapaaraha lasketaan seuraavasti:

8 tuntia x tuntipalkka +
8 tuntia x kyseisen henkilön pätevyyslisä(t) +
8 tuntia x keskimääräinen vuorotyölisä
(0 + iltavuorolisä + yövuorolisä):3

Jos vuorovapaa sattuu sunnuntaiksi, kirkolliseksi pyhäpäiväksi tai itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, suoritetaan vuorovapaan palkka sunnuntaikorotuksin (100 %).

Työvuorojärjestelmässä olevasta vuorovapaasta maksetaan 200 % korotusosa uudenvuodenaaton klo 06.00 ja seuraavan arkipäivän klo 06.00 välisenä aikana. Samoin menetellään pääsiäislauantaina, molempina pääsiäispäivinä sekä helluntaiaattona ja helluntaina olevien vuorovapaiden suhteen.

Jos vuorovapaa annetaan työvuorosta, maksetaan 200 % korotusosa uudenvuodenaaton klo 12.00 ja seuraavan arkipäivän klo 06.00, pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00 sekä helluntaiaaton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen päivän klo 06.00 välisenä aikana olevalta vuorovapaalta. Sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä olevalta vuorovapaalta maksetaan 200 % korotusosa.

Mikäli työajat on sovittu paikallisesti 07.00 – 15.00, 15.00 – 23.00 ja 23.00 – 07.00, ovat vastaavat kellonajat 07.00 (06.00:n sijaan), 15.00 (14.00:n sijaan) ja 23.00 (22.00:n sijaan).

6.1. Vuorovapaan kertyminen

Säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan

- ne työntekijän työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairaus- tai synnytyssajan palkkaa
- työnantajan määräämän ja kustantaman sekä keskusjärjestöjen välisen koulutussopimuksen piiriin kuuluvan koulutuksen ajalle sisältyvät työvuorot, joista työnantaja on velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen, kuitenkin yhteensä enintään 10 työvuoroa verokirjavuoden aikana
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä AKT:n liittovaltuuston ja liittotoimikunnan kokouksiin käytetty aika
- 50- ja 60-vuotispäivät, mikäli ne ovat paikallisesti olleet vapaapäiviä
- omat häät
- lähiomaisen hautajaiset (lähiomaisena pidetään avio- tai avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä ja sisaria, sekä avio- tai avopuolison vanhempia ja isovanhempia)

- sairaan lapsen hoitoon käytetty aika
- kutsunnat
- kertausharjoitukset
- sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika
- työaikalain 21 §:n perusteella vapaana annettavaksi sovitettut työvuorot (ylityövapaat)
- vuorovapaat, jotka sopimuksen mukaan pidetään antokauden jälkeen
- kuluvaan kertymävuootta edeltävät pekkasvapaat, jotka on sovittu pidettäväksi varsinaisen antokauden jälkeen
- työnantajan hyväksymät kuntoutukset seitsemältä työvuoron mukaiselta päivältä kunkin kuntoutuspäätöksen osalta kalenterivuoden aikana
- vastikevapaat työvuoron säännöllisen työajan korotusosista (arkipyhät, sunnuntait) enintään kymmeneltä päivältä kalenterivuoden aikana

Samasta työvuorosta ansaitaan ainoastaan yhden työaikamuodon mukaisesti vuorovapaita.

6.2. Vuorovapaat ja sairaus

Vuorovapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaille. Mikäli vuorovapaat annetaan osastolle tai työvuorolle samanaikaisesti, vuorovapaat kuluvat.

Mikäli työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaista, ja hän tämän jälkeen sairastuu, vuorovapaat kuluvat.

Vuorovapaat ja isyysvapaa

Vuorovapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaan aikana ja ne siirtyvät myöhemmin annettavaksi.

7 § Siirtyminen toiseen työaikamuotoon

Siirryttäessä pysyvästi keskeytymättömästä 3-vuorotyöstä muuhun työaikamuotoon korvataan pitämättä jääneet vuorovapaat rahassa ja ylimääräiset vuorovapaat teetetään takaisin.

Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta vuorovaparaaha. Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, vähennetään ylimääräisiltä vuorovapailta maksettu korvaus lopputilistä.

Mikäli työntekijä on pitänyt tai tulisi pitämään liikaa vuorovapaita, ei irtisanomisaikana ole tarkoituksenmukaista antaa vuorovapaita.

8 § Seisokkiajat

Kirkollisten ym. juhlapäivien johdosta keskeytetään työskentely seuraavasti:

Juhannuksena:

Työt keskeytetään juhannusviikon keskiviikkona klo 22.00 ja aloitetaan juhannuksen jälkeisen arkipäivän aamuna klo 06.00.

Jouluna:

Työt keskeytetään jouluaaton aattona klo 22.00 ja aloitetaan Tapaninpäivän jälkeisenä aamuna klo 06.00.

Mikäli työajat on sovittu paikallisesti 07.00 – 15.00, 15.00 – 23.00 ja 23.00 – 07.00, ovat vastaavat kellonajat 07.00 (06.00:n sijaan) ja 23.00 (22.00:n sijaan).

9 § Seisokkiaikana suoritettu työ

Kaikkina tämän sopimuksen mukaisina seisokkiaikoina sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä suoritetusta työstä maksetaan sunnuntaityökorotuksin 200 %:n korotusosa.

Samalla tavoin korotettu palkka maksetaan myös

- uutena vuotena uudenvuodenaaton klo 12.00 ja seuraavan arkipäivän aamun klo 06.00 välisenä aikana, sekä
- pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00 välisenä aikana että
- helluntaiaaton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen aamun klo 06.00 välisenä aikana

Mikäli työajat on sovittu paikallisesti 07.00 – 15.00, 15.00 – 23.00 ja 23.00 – 07.00, ovat vastaavat kellonajat 07.00 (06.00:n sijaan), 13.00 (12.00:n sijaan), 15.00 (14.00:n sijaan) ja 23.00 (22.00:n sijaan).

10 § Vapaavuorokaudet

Palkkaa ei makseta siltä ajalta, jolloin työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta.

Vapaavuorokaudella tarkoitetaan keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työvuorojärjestelmän mukaisten työpäivien välisiä sekä työpäivien ja vuorovapaiden välisiä työehtosopimuksen mukaisia vuorokausia.

11 § Eräitä ylityökorvauksia ja saunalisä

Ylityökorvaus maksetaan sen mukaan, missä työvuorossa henkilö on ollut, kun hän aloittaa ylityönsä.

Klo 22.00 - 06.00 välisenä aikana suoritetusta ylityöstä maksetaan 100 % korotettu palkka.

Lauantaina ja juhlapäivän aattona klo 06.00 sekä sunnuntain ja juhlapäivän klo 06.00 välisenä aikana maksetaan työntekijälle kultakin työtunnilta saunalisä. Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä vuorokaudelta.

Mikäli työajat on sovittu paikallisesti 07.00 – 15.00, 15.00 – 23.00 ja 23.00 – 07.00, ovat vastaavat kellonajat 07.00 (06.00:n sijaan) ja 23.00 (22.00:n sijaan).

Vuorovapaan saunalisätunneilta maksetaan saunalisä.
(Saunalisä on 20 % A 5-tuntipalkasta).

Jos työntekijä tulee vuorovapaansa aikana työhön, ei tämä vaikuta hänen palkkaansa, vaan hänelle maksetaan tämän palkan lisäksi ao. ylityökorotuksin ylityösäännösten mukaan, kuitenkin siten, että hän saa välittömästi 100 % korotettua palkkaa.

Työntekijä voi halutessaan muuttamalla sunnuntaityön ja arkipyhien korotusosat vastikevapaiksi kerryttää itselleen enintään 10 työvuoroa vastikevapaata kalenterivuodessa. Yrityksessä tulee olla järjestelmä, jonka mukaan vastikevapaita myönnetään.

12 § Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työ- ja vuorovapaajärjestelmän mukaan huomioiden työehtosopimuksen 14 §:n määräykset karenssipäivästä.

13 § Vuosiloma

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä sisältyy vuosiloma työvuorojärjestelmän vapaajaksoihin, ja se annetaan kahdessa erillisessä jaksossa.

Vaihtoehto 1: Vuoro on jaettu enintään viiteen ryhmään.

Mikäli työvuorojärjestelmä sisältää kesäaikana 26 vuorokauden yhtäjaksoisen vapaan, on vuosilomien antokausi 18.5. – 16.9. Loppuosa vuosilomasta annetaan ensisijaisesti seuraavan kahden 20 vuorokauden jakson aikana. Mikäli lomapäiviä on enemmän kuin näihin jaksoihin sisältyvissä vapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä,

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

annetaan loput lomapäivistä vuosilomalain mukaan seuraavien 20 vuorokauden jaksoihin sisältyvien vapaajaksojen yhteydessä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan vapaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (=merkkausloma).

Mikäli työntekijän lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työntekijä velvollinen työskentelemään erotuksen työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

Vaihtoehto 2: Kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro

Toukokuun 26. päivän ja syyskuun 4. päivän välisenä 100 vuorokauden jakson aikana on jokaisella vuorolla 22 vuorokauden yhtäjaksoinen vapaa, johon sisältyvät päivät luetaan vuosilomalain mukaan lomapäiviksi. Loppuosa vuosilomasta annetaan ensisijaisesti seuraavan 60 tai seuraavien kolmen 20 vuorokauden jakson aikana. Mikäli lomapäiviä on enemmän kuin näihin jaksoihin sisältyvissä vapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä, annetaan loput lomapäivistä vuosilomalain mukaan seuraavien 20 vuorokauden jaksoihin sisältyvien vapaajaksojen yhteydessä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan vapaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti. Mikäli työntekijän lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työntekijä velvollinen työskentelemään erotuksen työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

Syksyn lomajaksot 6 vuoro kesäaikana

lomaoikeus	L	30	30	30	30	30	18
joista kesällä		15	18	18	18	18	18
siirto syksylle		15	12	12	12	12	

Syksyn lomajaksot
syyskuu

		1	2	3	4	5	6
1	su	A	V	Y	I		
2	ma	A	V	Y		I	L
3	ti	A	V		Y	I	L
4	ke	A			Y	I	L
5	to		A	V	Y	I	
6	pe	I	A	V	Y		
7	la	I	A	V		Y	
8	su	I	A			Y	
9	ma	I		A	V	Y	
10	ti		I	A	V	Y	
11	ke	Y	I	A	V		
12	to	Y	I	A			

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

lokakuu

13	pe	Y	I		A	V	
14	la	Y		I	A	V	
15	su		Y	I	A	V	
16	ma			I	A		
17	ti	V	Y	I		A	
18	ke	V	Y		I	A	
19	to	V		Y	I	A	
20	pe			Y	I	A	
21	la	A	V	Y	I		
22	su	A	V	Y		I	
23	ma	A	V		Y	I	
24	ti	A		L	Y	I	
25	ke		A	L	Y	I	
26	to	I	A	L	Y		
27	pe	I	A	L		Y	
28	la	I	A	L	L	Y	
29	su	I		A		Y	
30	ma		I	A	L	Y	
1	ti	Y	I	A	L		
2	ke	Y	I	A	L	L	
3	to	Y	I		A	L	
4	pe	Y		I	A	L	
5	la		Y	I	A	L	
6	su		Y	I	A		
7	ma	L	Y	I		A	
8	ti	L	Y		I	A	
9	ke	L		Y	I	A	
10	to	L	L	Y	I	A	
11	pe	A	L	Y	I		
12	la	A	L	Y		I	
13	su	A			Y	I	
14	ma	A	L	L	Y	I	
15	ti		A	L	Y	I	
16	ke	I	A	L	Y		
17	to	I	A	L		Y	
18	pe	I	A	L	L	Y	
19	la	I		A	L	Y	
20	su		I	A		Y	
21	ma	Y	I	A	L		
22	ti	Y	I	A	L	L	
23	ke	Y	I		A	L	
24	to	Y		I	A	L	

Lyhyen kierron lomajärjestelyjä koskevilta osilta:

Työvuorojärjestelmän määräytyessä lyhyenä kiertona jokainen vuoron ryhmä saa 24 vuorokauden yhdenjaksoisen vapaan 18.5. – 16.9. välisenä aikana. Vapaajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 104 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan neljän vapaajakson aikana.

Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 24 vuorokauden vapaassa ja syksyn neljässä vuorovapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavien vapaajaksojen aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (= merkkausloma).

Loman sijoittaminen 24 lomapäivään oikeutetuilla

Työntekijälle, joka on oikeutettu 24 lomapäivän vuosilomaan jää syksyllä olevan vuosiloman osan yhteyteen yleensä 2 - 8 lomapäivää. Koska näihin vapaajaksoihin sisältyy yleensä enemmän arkipäiviä kuin vuosilomalain mukaisia lomapäiviä on jäljellä, on työntekijä velvollinen tulemaan työhön vapaajakson alku- tai loppuajaksi. Työpäivien lukumäärä on sama kuin vapaajakson alku- tai loppuosaan sisältyvien vuorovapaiden lukumäärä. Samaa periaatetta noudatetaan soveltuvin osin, kun työntekijä on ansainnut vähemmän kuin 30 vuosilomapäivää.

Loman antaminen tuotantoseisokin yhteydessä

Tuotannollisista syistä aiheutuneen seisokin johdosta voidaan vuosiloma antaa yhtäjaksoisena. Lomasta voi tällöin olla 26.5. – 4.9. jakson ulkopuolella enintään kuusi lomapäivää.

Maininta vuosiloman yhtäjaksoisuudesta tarkoittaa 24 lomapäivää. Niille työntekijöille, jotka eivät saa vuosilomaa tai loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, pyritään järjestämään työtä, jos he ennen loman alkamista ilmoittavat sitä haluavansa.

Tuotannollisista syistä toimeenpantava tuotantoseisokki voidaan järjestää paikallisesti sopimalla jakamalla kesäaikana annettava vuosiloma kahteen osaan. Tällöin työntekijän toisen yhtäjaksoisen vuosiloman osan vähimmäispituus on 12 lomapäivää.

Vuosiloman siirto työntekijän sairastuessa

Työntekijän sairastuessa ennen kesällä olevaa vuosilomajaksoa tai ennen syksyllä olevia vuosilomapäiviä sisältäviä vuorovapaajaksoja loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään.

Näissä tapauksissa sairausajan palkka maksetaan työtuntijärjestelmässä olevien vuorovapaiden mukaisesti. Tällöin vuorovapaat eivät kulu.

Nämä työtuntijärjestelmän vuorovapaat luetaan säännöllisten työvuorojen veroisiksi vuorovapaita ansaittaessa. Vastaavasti siirretyn loman ajalta vuorovapaita ei ansaita silloin, kun loma pidetään saman verotusvuoden aikana.

Työntekijän sairastuessa ennen syksyllä olevaa merkkauslomia voidaan loma siirtää kuluvan verotusvuoden vuorovapaajaksoihin siten, ettei siirto vaikuta työntekijän vuosilomapäivien lukumäärään.

Vuosilomien kierto toteutetaan siten, että jouluseisokin jälkeen siirretään työvuorojärjestelmää yksi vuorokausi taaksepäin ja karkausvuotta edeltävän jouluseisokin jälkeen kaksi vuorokautta taaksepäin.

Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain ja keskusjärjestöjen välillä solmitun lomapalkkasopimuksen mukaan siten kuin työehtosopimuksen 12 §:ssä on sovittu.

Tilapäisille työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesti lomakorvaus.

Vuosilomalain 24 §:n mukaan ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Tätä määräystä on tulkittava siten, että vuosiloma ei saa alkaa työntekijän vapaapäivänä, jos vuosilomaan kuuluvien tai siihen liittyvien vapaapäivien lukumäärä vähenisi.

Mikäli työntekijän vuosiloma alkaa tai päättyy kesken neljän yövuoron, työntekijää ei kutsuta työhön vajaaksi yövuoroksi ja kausipalkka maksetaan täytenä. Vuosiloma ei kulu tes-seisokin aikana.

Poiketen työehtosopimuksen 12 §:ssä mainitusta, varsinaisen antokauden ulkopuolella annetusta lakisääteisestä lomasta maksetaan varsinaisen lomarahana lisäksi ylimääräinen lomaraha, jonka suuruus on 25 % kyseessä olevan lomanosan vuosilomapalkasta. Ylimääräistä lomarahaa ei kuitenkaan makseta 24 lomapäivää ylittävältä loma-ajalta.

14 § Tilapäiset häiriöt

Mikäli keskeytyttömän 3-vuorotyön suorittaminen keskeytyy muualla esiintyvien lakkojen, työsulkujen, konerikkojen tai muiden vastaavien syiden vuoksi, voidaan sen jälkeen, kun kaksi vuorokautta on kulunut esteen alkamisajankohdasta, kaikki keskeytyttömässä 3-vuorotyössä työskentelevät työntekijät siirtää muuhun työaikamuotoon. Esteen lakattua siirrytään välittömästi takaisin tämän sopimuksen edellyttämään keskeytyttömään 3-vuorotyömenettelyyn.

15 § 3-vuorotyössä ja jatkuvassa kaksivuorotyössä noudatettavat yleiset periaatteet

Mahdolliset täydennykset edellä olevaan suoritetaan aikaisemman käytännön periaatetta noudattaen siten, että siirtyminen 5-vuoro- tai jatkuvaan kaksivuorojärjestelmään ei aiheuta aikaisempaan ansiotasomuodostukseen muutosta.

3.2 PAIKALLISET TYÖAIKASOPIMUKSET

Paikallisesti voidaan sopia erilaisista jatkuvan työn ja vuorotyön muodoista ja yhdistelmistä liitteenä olevan työaikasopimuksen mukaisesti, ottaen lisäksi huomioon seuraavaa:

Uudet työaikajärjestelyt tulevat sovellettaviksi nykyisten lisäksi ottaen samalla huomioon, että työehtosopimuksen keskeytymätöntä kolmivuorotyötä koskevan 3.1 liitteen 1 §:n mukaiset keskeytymättömän kolmivuorotyön rajoitukset poistuvat.

Toiminnalliset tarpeet huomioon ottaen työnantaja voi esittää paikallisia neuvotteluja työaikamallin (B tai C) käyttöönotosta. Neuvotteluissa sovitaan kumpaa järjestelmää ryhdytään soveltamaan tai sovelletaanko niitä kumpaakin. Työaikapöytäkirjan työaikamalleja koskevat määräykset on otettava käyttöön työpaikalla, jos työnantaja neuvottelujen kuluessa niin edellyttää. Järjestelmä on voimassa toistaiseksi, ellei työnantaja toteuta tilanteen muuttuneen ja irtisano paikallista sopimusta noudattaen 2 kuukauden irtisanomisaikaa.

Mikäli paikalliset osapuolet päätyvät erimielisyyteen, voi työnantaja, kun neuvotteluesityksestä on kulunut kaksi viikkoa, ottaa käyttöön keskeytymättömän kolmivuorotyön (malli B). Jos työnantaja ei ole ilmoittanut ottavansa käyttöön keskeytymätöntä kolmivuorotyötä, ja erimielisyys koskee jatkuvan kaksivuorotyön (malli C) käyttöönottoa, tämän työaikamuodon käyttöönotto edellyttää paikallista sopimista ammattiosaston kanssa. Samoin sopimista edellyttää työaikamallien B ja C samanaikainen käyttäminen työpaikalla. Asia voidaan myös alistaa liittojen ratkaistavaksi työehtosopimuksen 26 §:n neuvottelujärjestystä noudattaen, sekä ottaen huomioon, mitä työaikamalleja koskevassa pöytäkirjassa sopimisen edellytyksistä ja periaatteista on todettu.

Työaikamuotoa voidaan edellä todettua irtisanomismenettelyä noudattaen vaihtaa noudattaen soveltuvin osin samoja periaatteita kuin työaikamuotoa valittaessa tulee noudattaa. Tämä tarkoittaa esim., että irtisanomalla sovellettava työaikamuoto voidaan ottaa käyttöön toinen työaikamuoto edellä todetuilla edellytyksillä ja menettelytavoin. Jos esim. keskeytymätön kolmivuorotyö otetaan käyttöön uutena työaikamuotona, on luovuttava samalla jatkuvasta kaksivuorotyöstä.

Työvuoroihin valinta ja työn tarjonnan vähentyminen

Työvuoroihin valinta tapahtuu ensisijaisesti vapaaehtoisuuden pohjalta, mutta jollei riittävä määrä halukkaita löydy, työnantaja nimeää vuoroihin työntekijät. Muita valintakriteerejä ei tässä yhteydessä tule soveltaa.

Vähennettäessä keskeytymättömän kolmivuorotyön ja jatkuvan kaksivuorotyön tarjoamista tehdään se vapaaehtoisuuden pohjalta ja tarvittaessa vuoroperiaatteen mukaan. Näistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työn tekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Työaikamuodot ovat seuraavat: (TES 9 §)

- kaksivuorotyö
- keskeytymätön kolmivuorotyö
- päivävuoromalli ja 10 tunnin työvuoro TES 9 §:n A. 4. -kohdan tarkoittamissa tapauksissa
- päivätyö TES 9 §:n A. 6. -kohdan tarkoittamissa tapauksissa.

Työaikamallit

A. Perusmalli; voimassa olevat työaikajärjestelyt (TES 9 §).

B. Maanantai-perjantai -ajanjaksolle sijoittuva keskeytyvä kaksivuorotyö (tam 25) täydennettynä keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä (tam 37) ilman yövuoron laivatyökieltoa.

C. Maanantai-perjantai -ajanjaksolle sijoittuva keskeytyvä kaksivuorotyö (tam 25) täydennettynä jatkuvalla kaksivuorotyöllä (tam 27).

Paikallisesti voidaan sopia ammattiosaston kanssa jatkuvan kaksivuorotyön (tam 27) ja keskeytymättömän kolmivuorotyön (tam 37) ilman laivatyökieltoa samanaikaisesta käytämisestä työpaikalla.

Paikallinen neuvottelu ja sopiminen

Malli A on käytettävissä voimassa olevien työehtosopimusmääräysten perusteella eikä sellaisenaan edellytä uutta sopimista.

Mallien B tai C yrityksessä kyseisessä satamassa tapahtuvan käyttöönottamisen osalta menetellään siten kuin osapuolten kesken on erikseen sovittu (sovintoehdotus ja TES). Silloin, kun käyttöönotto edellyttää paikallista sopimista ammattiosaston kanssa, on sopimus tehtävä kirjallisesti, ja se on voimassa olevan työehtosopimuksen osa. Osapuolet suosittelevat, että paikalliset osapuolet toimittavat jäljennöksen tekemistään työaikasopimuksista liitolleen.

Osapuolet toteavat, että edellä tarkoitetuista työaikajärjestelyistä neuvoteltaessa paikallisen sopimisen edellytykseksi ei puolin tai toisin tule asettaa sellaisia ehtoja, jotka joko poikkeavat niistä periaatteista, joista liittojen välillä on sovittu, tai joilla ei muutoin ole asiallista yhteyttä työaikajärjestelyihin.

Erityismääräyksiä

Jatkuvaan kaksivuorotyöhön (tam 27) ja keskeytymättömään kolmivuorotyöhön (tam 37) osoitetaan vain vakinaisia työntekijöitä. Kuitenkin työvuorosta pois jääneen työntekijän tilalle voidaan nimetä myös tilapäinen työntekijä, kun todetaan, että vakituinen työntekijä on estynyt saapumasta työvuoroonsa.

Jatkuvaa kaksivuorotyötä (tam 27) voidaan tehdä kaikkina vuoden päivinä paitsi työehtosopimuksessa mainittuina seisokkipäivinä. Jatkuvan kaksivuorotyön osalta sovelletaan vastaavia seisokkimääräyksiä kuin keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta. Työtuntijärjestelmän mukaan sunnuntaisin tai kirkollisina juhlapäivinä tehty työ on säännöllistä työtä, josta maksetaan sunnuntaityökorvauksena 100 %:lla korotettu palkka.

Jatkuvan kaksivuorotyön työaika tasataan vuositasolla perusmallia vastaavaan vuosityöaikaan antamalla korvattavien arkipyhien asemesta niitä vastaavia ylimääräisiä paikallisia vapaapäiviä.

Osapuolet laativat tarkemmat työajan tasaamiseen ja työvuorolistojen laadintaan tarvittavat ohjeet jatkuvaa kaksivuorotyötä varten.

Paikallinen kompensatio

Uusien työaikamallien käyttöönottoon liittyvät palkkaperusteiden tarkistukset suoritetaan seuraavasti:

Peruste: tehty paikallinen sopimus tai työnantajan valitsema työaikamuoto (B).

Kohde: kaikille paikallisen sopimuksen piirissä oleville vakituisille työntekijöille.

Määrä: mallin B tai mallin C työaikajärjestelmän käyttöönotosta lukien palkkaluokissa A2 - A7 korotus 4,125 %:lla laskettuna palkkaluokka A5-tuntipalkasta erillisenä lisänä. Kun työaikajärjestelmää on sovellettu 12 kuukautta, maksetaan lisäksi 4,125 % laskettuna samoin perustein kuin edellä. Tässä todetut palkankorotukset suoritetaan kyseistä ajankohtaa lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta.

Tällä määräyksellä ei muuteta työehtosopimuksessa määriteltyä vuorolisien ja saunaliisan laskentaperustetta.

Paikallisten työaikasopimusten irtisanominen ja päättyminen johtavat niihin liittyvien paikallisten kompensatioiden päättymiseen.

Jos työaikamuoto otetaan uudelleen käyttöön puolentoista vuoden kuluessa siitä, kun sen käyttämisestä on luovuttu, otetaan huomioon edellä mainittuja prosentteja määritettäessä aiempi aika kyseisessä työaikamuodossa.

3.3 VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 § Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee vakinaisessa työsuhteessa olevia 2-vuorotyötä tekeviä työntekijöitä, joiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, uudenvuoden päivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennys toteutetaan ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien ja tilapäisten työntekijöiden osalta siten kuin jäljempänä on tarkemmin sovittu.

2 § Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Keskusjärjestöjen välisen sopimuksen (15.3.1986) mukaan työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaikaa on aikaisemmin suoritettuna lyhennyksen lisäksi lyhennetty seuraavasti:

- vuonna 1987 työaikaa lyhennettiin 16 tuntia vuodessa
- vuonna 1988 työaikaa lyhennettiin 16 tuntia vuodessa
- vuonna 1989 työaikaa lyhennettiin 16 tuntia vuodessa
- vuonna 1990 työaikaa lyhennettiin 20 tuntia vuodessa.

3 § Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana alle kirjatun kertymisjärjestelmän perusteella. Vapaapäivien määrä lasketaan sen mukaan kuinka paljon työntekijä on suorittanut työtä määräytymiskauden (kalenterivuosi) aikana.

Vuorovapaita eli vapaapäiviä annetaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista / työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17	työvuoroa			
		/työpäivää	=	1	työpäivä
"	34	"	=	2	työpäivää
"	51	"	=	3	"
"	68	"	=	4	"
"	85	"	=	5	"
"	102	"	=	6	"

VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS

”	119	”	=	7	”
”	136	”	=	8	”
”	153	”	=	9	”
”	170	”	=	10	”
”	187	”	=	11	”
”	204	”	=	12,5	”

Työpäivien veroisiksi päiviksi edellä mainittua työaikaa laskettaessa katsotaan:

- ne työntekijän työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairaus- tai synnytysajan palkkaa
- työnantajan määräämän ja kustantaman sekä keskusjärjestöjen välisen koulutussopimuksen piiriin kuuluvan koulutuksen ajalle sisältyvät työvuorot, joista työnantaja on velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen, kuitenkin yhteensä enintään 10 työvuoroa verkirjavuoden aikana
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä AKT:n liittovaltuuston ja liittotoimikunnan kokouksiin käytetty aika
- 50- ja 60-vuotispäivät, mikäli ne ovat paikallisesti olleet vapaapäiviä
- omat häät
- lähiomaisen hautajaiset
- sairaan lapsen hoitoon käytetty aika
- kutsunnat
- kertausharjoitukset
- pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika
- säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan työnantajan hyväksymät kuntoutukset seitsemältä työvuoronmukaiselta työpäivältä kunkin kuntoutuspäätöksen osalta kalenterivuoden aikana
- ammattiosaston puheenjohtajan vapautukseen käytetty aika
- pidetyt vastikevapaat.

Nk. Loviisan sopimuksen piiriin kuuluvissa satamissa lasketaan ennakkovaroituksettomat lomautuspäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

Jos edellisen kertymävuoden aikana kertyneitä työajan lyhennyspäiviä pidetään seuraavan antovuoden aikana, ne lasketaan työpäivien veroisiksi. (Antovuosi 1.5. – 30.4.)

4 § Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaapäivien antojärjestelmä on, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita:

Työntekijälle annetaan kaksi (2) viiden (5) päivän yhtäjaksoista vapaata ja tämän lisäksi 2 ja ½ päivää vapaata. Ellei ns. ½ päivää = 4 tuntia ole otettu vapaana, korvataan ne rahassa toukokuun loppuun mennessä.

Vapaan antamisesta ilmoitetaan työntekijälle vähintään kaksi viikkoa ennen sen antamista, ellei työntekijän kanssa ennen vapaan pitämistä ole muuta sovittu.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

Mikäli työntekijä sairastuu sen jälkeen kun hänelle on ilmoitettu vähintään viiden päivän pituisesta yhtäjaksoisesta vapaasta ja sairaus kestää koko tuon vapaan ajan, vapaa siirtyy myöhemmin annettavaksi. Muissa tapauksissa vapaa sisältyy sairauslomaan.

Mikäli työntekijä sairastuu sen jälkeen, kun hänen kanssaan on sovittu vapaasta, siirtyy vapaa myöhemmin annettavaksi.

5 § Vapaan palkka

Vapaapäivältä maksettava palkka sisältyy asianomaiselta palkanmaksukaudelta maksettavaan palkkaan. (Sama palkka kuin kyseinen henkilö sinä päivänä työssä ollessaan olisi säännöllisen työajan puitteissa ansainnut).

6 § Viikkoylityö

Mikäli työntekijän viikon säännöllinen työaika lyhenee näin annettavien vapaapäivien johdosta, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä kuten viikkoylityöstä.

7 § Vapaapäivät ja vuosiloma

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

Mikäli tämän sopimuksen mukaiset vapaapäivät liitetään vuosiloman yhteyteen, ei niiltä makseta lomarahaa.

8 § Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

Vuosityöajan lyhentäminen toteutetaan ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien ja tilapäisten työntekijöiden osalta seuraavasti:

Vapaa kertyy samoin perustein kuin vakinaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille eli työssäolon perusteella.

Työssäolon veroisiksi päiviksi katsotaan myös sellaiset päivät, jolloin työntekijä on ollut oikeutettu saamaan työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa tai tapaturmasta johtuvaa korvausta, sekä ne työpäivien veroisiksi katsottavat päivät, jotka on edellä lueteltu vakinaisessa työsuhteessa olevien osalta, ja voidaan soveltaa ao. työntekijöihin.

Kertyneistä vapaista tuleva palkka maksetaan päiväansiotakuun mukaisena seuraavan palkanmaksun yhteydessä, kun oikeus tähän on kertymälukujen mukaan kertynyt.

Kalenterivuoden päättyessä tasataan vapaalta maksettava palkka seuraavasti: Vajaan pekkaskertymän tehtyjen työvuorojen määrä kerrotaan päiväansiotakuun seitsemästoistaosalla. Kyseinen palkanosa maksetaan kunkin vuoden ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Edellä mainittua tasausta ei suoriteta, jos työntekijälle on jo maksettu kalenterivuodelta vapaapäivien palkkaa 12.5 päivältä. Vaihtoehtoisesti voidaan menetellä seuraavasti:

Mikäli työntekijälle ei ole kertynyt kalenterivuoden aikana 12.5 päivää vuosityöajan lyhennysvapaita, ne kyseisen vuoden aikana tehdyt työvuorot, jotka eivät ole riittäneet yhteen vuorovapaaseen, otetaan huomioon seuraavana kalenterivuonna vuosityöajan lyhennysvapaita kerryttävinä työvuoroina.

Ammattityöntekijäkuntaan kuuluville työntekijöille, joiden ammattityöntekijäsuhde on kestänyt alle vuoden, suoritetaan lomakorvausta 9 % ja niiden ammattityöntekijäkuntaan kuuluville, joiden ammattityöntekijäsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden, 12,33 %.

Tilapäisille työntekijöille suoritetaan lomakorvauksena 9 %.

3.4 PAIKALLISESTI SOVITTAVAT 10 TUNNIN TYÖVUOROT

Paikalliset osapuolet voivat liittojen myötävaikutuksella sopia käytössä olevien työaika-
muotojen rinnalle työaikamuodon, jonka työvuorot ovat 10 tunnin pituisia. Tällöin nouda-
tetaan tämän liitteen määräyksiä vastaavien työehtosopimusmääräysten sijasta.

Kun tämän liitteen mukainen työaikajärjestely otetaan ensimmäistä kertaa käyttöön, liit-
tojen edustajat osallistuvat paikalliseen neuvotteluun. Liittojen edustajien tehtävänä on
arvioida, onko neuvoteltava työaikamuoto lain ja työehtosopimuksen mukainen. Liittojen
edustajat eivät muilta osin ota kantaa neuvoteltavaan sopimukseen.

Sopimuksen voimaantulo edellyttää työehtosopimuksen osapuolten hyväksyntää.

Kun työaikajärjestelyä muutetaan, informoidaan liittoja työehtosopimuksen 9 § A. 10. -
kohdan mukaisesti.

1. YLEISET TYÖEHDOT

9 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset

3. Säännöllinen päivittäinen työaika voidaan paikallisesti sopia 10 tunniksi.

4. Työehtosopimuksen 9 § A 4. -kohtaa sovellettaessa on otettava huomioon, että työai-
kamuodot ovat 2-vuorotyö, keskeytymätön 3-vuorotyö ja päivätyö tämän pykälän koh-
dan 6 mukaisesti, sekä paikallisesti sovittava 10 tunnin työvuoro.

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

5. Työehtosopimuksen 9 § B 5. -kohdan toisesta kappaleesta ei sovelleta määräystä
työvuoron pituudesta.

F. Yli 8-tuntisia työvuoroja koskevat määräykset

1. Ruoka- ja kahvitaukojen lukumäärä, ajankohdat ja pituus sovitaan paikallisesti, kui-
tenkin vähintään niin, että ruokailutauon pituus on ½-1 tuntia. Työntekijä saa ruokailu-
tauon alkaessa poistua työpaikalta. Työpaikalla on oltava ruokailutauon päättyessä.

Työnantaja voi sopia paikallisesti työntekijöiden kanssa ruokailutaukoa koskevista poik-
keuksista.

Kahvitaukoja on vähintään kaksi. Niiden pituus on vähintään 15 minuuttia, ja niiden
sijoittelusta sovitaan paikallisesti.

2. 10 tunnin työpäivän päättymisajankohta on viimeistään kello 17.30

2. PALKAT

2 § Palkkaperusteet

1. Palkkaperusteena on tuntipalkka.
2. Palkka maksetaan 80 tunnilta, mikäli työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä palkanmaksukauden kaikkina säännöllisinä työtunteina.

8 § Vuorotyö-, sauna- ja kirvesmieslisä

Lisäys: Iltavuorolisä maksetaan kaksivuorotyössä ja 10 tunnin työaikamallissa puolelle palkanmaksukauden säännöllisistä työtunneista lukuun ottamatta 9 § A 6. -kohdan mukaisia tapauksia.

9 § Arkipyhäkorvaus

10 tunnin työaikamallissa maksetaan arkipyhäkorvaus 2-vuorotyön periaatteiden mukaan.

3.3 VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS (Koskee ainoastaan 10 tunnin työaikamallia)

3 § Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana alle kirjatun kertymisjärjestelmän perusteella. Vapaapäivien määrä lasketaan sen mukaan, kuinka paljon työntekijä on suorittanut työtä määräytymiskauden (kalenterivuosi) aikana.

Vapaapäiviä annetaan tehdyistä säännöllisistä työtunneista seuraavasti:

Vähintään 136 työtuntia = 8 tuntia vapaata.

AHTAUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2023 – 2025 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	9.3.2023
Paikka	Helsinki / sähköisesti
Läsnä	Juha Mutru ja Kimmo Lehtinen, Satamaoperaattorit ry Ismo Kokko ja Jarkko Arpula, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

SOPIMUSKAUSI 1.2.2023 - 28.2.2025

Voimassa oleva 14.2.2022 allekirjoitettu työehtosopimus päättyi 31.1.2023. Tällä pöytäkirjalla sopimusosapuolet uudistavat työehtosopimuksen ajalle 1.2.2023– 28.2.2025.

Työehtosopimus on voimassa 28.2.2025 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuksen päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta työehtosopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

PALKANKOROTUKSET

Sopimuskauden pituus on 25 kuukautta. Koko sopimuksen palkkoja korottava vaikutus tällä ajanjaksolla on 6,3 prosenttia, johon sisältyy sentityksestä johtuva 0,2 prosentin kustannusvaikutus. Korotukset muutettuna 24 kuukauden sopimuskaudelle vastaavat 6,1 prosentin korotusta.

Yleiskorotus 1.3.2023

Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.3.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 prosentin yleiskorotuksella, joka sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston työntekijöiden STA-luvusta (IV/2021 23,28 €/t). Korotuksen suuruus on 35 senttiä.

Yleiskorotus 1.10.2023

Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 prosentin

yleiskorotuksella, joka sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston työntekijöiden STA-luvusta.

Yleiskorotus 1.2.2024

Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 prosentin yleiskorotuksella, joka sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston työntekijöiden STA-luvusta.

Yleiskorotus 1.10.2024

Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.10.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 prosentin yleiskorotuksella, joka sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston työntekijöiden STA-luvusta.

Myöhentämiserä 10.3.2023

Palkankorotusten maksuajankohdan myöhentämisen perusteella maksettavan erän suuruus on 1100 euroa. Se maksetaan 10.3.2023.

Myöhentämiserä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on edelleen voimassa myöhentämiserän maksupäivänä. Erä maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle työntekijälle myöhentämiserän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Myöhentämiserää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen erän maksuajankohtaa.

Myöhentämiserää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

TEKSTIMUUTOKSET

I VAKINAISET TYÖNTEKIJÄT

YLEISET TYÖEHDOT

9 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset, kohta 4, uusi kappale

Paikalliset osapuolet voivat liittojen myötävaikutuksella sopia työaikamuodon, jonka työvuorot ovat 10 tunnin pituisia. Tällöin noudatetaan liitteessä 3.4 mainittuja työehtosopimusmääräyksiä.

Kohta 6, muutos

54 vuotta täyttäneellä työntekijällä on oikeus kieltäytyä vuorotyöstä. Tästä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kaksi viikkoa ennen päivätyöhön siirtymistä. Vuorotyölisistä ei tällöin makseta.

LIITTEET

3.4 PAIKALLISESTI SOVITTAVAT 10 TUNNIN TYÖVUOROT

Paikalliset osapuolet voivat liittojen myötävaikutuksella sopia työaikamuodon käytössä olevien työaikamuotojen rinnalle, jonka työvuorot ovat 10 tunnin pituisia. Tällöin noudatetaan tämän liitteen määräyksiä vastaavien työehtosopimusmääräysten sijasta.

Kun tämän liitteen mukainen työaikajärjestely otetaan ensimmäistä kertaa käyttöön, liittojen edustajat osallistuvat paikalliseen neuvotteluun. Liittojen edustajien tehtävänä on arvioida, onko neuvoteltava työaikamuoto lain ja työehtosopimuksen mukainen. Liittojen edustajat eivät muilta osin ota kantaa neuvoteltavaan sopimukseen.

Sopimuksen voimaantulo edellyttää työehtosopimuksen osapuolten hyväksyntää.

Kun työaikajärjestelyä muutetaan, informoidaan liittoja työehtosopimuksen 9 § A. 10. kohdan mukaisesti.

1. YLEISET TYÖEHDOT

9 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset 3. Säännöllinen päivittäinen työaika voidaan paikallisesti sopia 10 tunniksi.

4. Työehtosopimuksen 9 § A 4. -kohtaa sovellettaessa on otettava huomioon, että työaikamuodot ovat 2-vuorotyö, keskeytymättömän 3-vuorotyö ja päivätyö tämän pykälän kohdan 6 mukaisesti, sekä paikallisesti sovittava 10 tunnin työvuoro.

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

5. Työehtosopimuksen 9 § B 5. -kohdan toisesta kappaleesta ei sovelleta määräystä työvuoron pituudesta.

F. Yli 8-tuntisia työvuoroja koskevat määräykset

1. Ruoka- ja kahvitaukojen lukumäärä, ajankohdat ja pituus sovitaan paikallisesti, kuitenkin vähintään niin, että ruokailutauon pituus on ½-1 tuntia. Työntekijä saa ruokailutauon alkaessa poistua työpaikalta. Työpaikalla on oltava ruokailutauon päättyessä.

Työnantaja voi sopia paikallisesti työntekijöiden kanssa ruokailutaukoa koskevista poikkeuksista.

Kahvitaukoja on vähintään kaksi. Niiden pituus on vähintään 15 minuuttia, joiden sijoittelusta sovitaan paikallisesti.

2. 10 tunnin työpäivän päättymisajankohta on viimeistään kello 17.30.

2. PALKAT

2 § Palkkaperusteet

1. Palkkaperusteena on tuntipalkka.

2. Palkka maksetaan 80 tunnilta, mikäli työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä palkanmaksukauden kaikkina säännöllisinä työtunteina.

8 § Vuorotyö-, sauna- ja kirvesmieslisä

Lisäys: Iltavuorolisä maksetaan kaksivuorotyössä ja 10 tunnin työaikamallissa puolelle palkanmaksukauden säännöllisistä työtunneista lukuun ottamatta 9 § A 6. -kohdan mukaisia tapauksia.

9 § Arkipyhäkorvaus

10 tunnin työaikamallissa maksetaan arkipyhäkorvaus 2-vuorotyön periaatteiden mukaan.

3.3 VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS (Koskee ainoastaan 10 tunnin työaikamallia)

3 § Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana allekirjatun kertymisjärjestelmän perusteella. Vapaapäivien määrä laskeaan sen mukaan, kuinka paljon työntekijä on suorittanut työtä määräytymiskauden (kalenterivuosi) aikana.

Vapaapäiviä annetaan tehdyistä säännöllisistä työtunneista seuraavasti:

Vähintään 136 työtuntia = 8 tuntia vapaata

TYÖRYHMÄ

Liitot perustavat työryhmän, joka koostuu liittojen ja kentän edustajista. Työryhmän tehtävänä on selvittää yölaiva-ahtausta.

Helsingissä 9.3.2023

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru

Kimmo Lehtinen

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Ismo Kokko

Jarkko Arpula

TAULUKKOPALKAT

SATAMAOPERAATTORIT RY

LIITE 1

AHTAAJIEN TAULUKKOPALKAT

1.3.2023

AHTAAJAT & KORJAAMON YLEISTYÖNTEKIJÄT

PALKKA- RYHMÄ	€/H	PÄIVÄANSIOTAKUU €
A1	19,05	152,40
A2	19,15	153,20
A3	19,32	154,56
A4	19,47	155,76
A5	19,77	158,16
A6	20,09	160,72
A7	20,41	163,28

VARSINAISET KORJAAMOTYÖNTEKIJÄT

PALKKA- RYHMÄ	€/H	LISÄT:		
		SAUNALISÄ	3,95	€/H
A2	19,23	ILTAVUOROLISÄ	1,98	€/H
A3	19,40	YÖVUOROLISÄ	3,36	€/H
A4	19,55	PÄTEVYYSLISÄ	0,39	€/H
A5	19,86	PAIKALLINEN KOMP.*	0,82	€/H
A6	20,18			
A7	20,50			

*TAM 37 laiva-ahtaustyössä, tai
TAM 27 ahtaustyössä, palkanlisä
ensimmäisen 12 kk:n ajalta.

E-LUOKKIIN KUULUVAT

PALKKA- RYHMÄ	KOKONAISTUNTIPALKKA EI VUOROTYÖTÄ Palvelusaika	€/h	VUOROTYÖNTEKIJÄT €/h	PÄIVÄANSIOTAKUU €
E1		16,28		
E2		16,42		
E3		16,82	16,86	134,88
E4	< 2 v	18,29	18,39	147,12
E4	2 - 4 v	18,46	18,56	148,48
E4	5 - 9 v	18,61	18,71	149,68
E4	10 - 14 v	18,91	19,01	152,08
E4	15 - 19 v	19,23	19,33	154,64
E4	väh. 20 v	19,55	19,65	157,20

SANAHAKEMISTO

- Aikataulualusten työaika; 14
 Aloittamis- ja lopettamistyöt; 17
 Ammattiliiton jäsenmaksut; 34
 Ansiotakuu; 16, 22, 25, 37, 45, 48, 75, 83
 Aputyöt; 39
 Ateriakorvaus; 29
 Atk-lisä; 40

 Erimielisyydet; 30, 37, 73

 Helatorstai; 15
 Helatorstain jälk. lauantai; 15

 Iltavuoro; 13, 16, 18, 19, 43, 44, 59, 77, 81, 83
 Iltavuorolisä; 15, 44, 60, 77, 81, 83
 Irtisanominen; 6, 7, 12, 36, 71
 Isyysvapaa; 23, 61
 Itsenäisyyspäivä; 114, 15, 18, 32, 33, 44, 45, 60, 62, 72

 Jouluaatto; 14, 18, 62
 Juhannusaatto; 14, 18, 62, 72
 Järjestäytymisvapaus; 5

 Kahvitauko; 15, 18, 50, 76, 81
 Karenssipäivä; 222, 25-27, 63
 Keskeytymätön 3-vuorotyö; 13, 49, 76, 81
 Keskimääräinen vuorotyölisä; 60
 Kirvesmiestyönohjaaja; 40, 41
 Koeaika; 38
 Kolmivuorotyö; 17, 18, 49, 50, 69-71
 Konepuolen entiset työntekijät; 35
 Korjaamotyöntekijät; 1, 83
 Kuljetus; 17, 30
 Kunnalliset luottamustehtävät; 30, 60, 73
 Kurinpidolliset toimenpiteet; 8, 12
 Kurssiraha; 46
 Kutsu ylityöhön kotoa; 18
 Kutsunta; 29, 30, 73

 Lakko; 36, 67
 Lauantaityö; 13-16
 Likaisuuslisä; 48
 Lomapalkkasopimuksen kertoimet; 20

 Lomaraha; 20, 67, 74
 Lomarahan laskentatapa; 20
 Lomauttaminen; 7, 11, 32, 34
 Loppiainen; 14, 15
 Loppiaisen jälkeinen lauantai; 14, 15
 Luottamusmies; 2, 3, 5, 8, 9, 12, 25, 31-34, 46, 49, 51, 52, 61, 73
 Luukkumiestyönohjaaja; 40, 41
 Luvatta poissaolo; 8, 13
 Lääkärintarkastus; 28, 30

 Majoitus; 17, 29
 Matkakustannus; 28, 46
 Myöhäinen tilaus; 17
 Määräaikainen työkielto; 8, 13

 Ns. riskialttiit työt; 28

 Oppisopimuskoulutus; 8, 35
 Oppisopimusoppilaat; 2, 37, 39
 Osapäivätyöntekijät; 1

 Palkanmaksukausi; 37, 44, 74, 77
 Palkkakehityksen arviointi; 45
 Perehtyneisyyskoe; 38
 Puhelinvastaaajajärjestelmä; 6
 Pyhätyö; 17, 18, 77
 Päiväraha; 28
 Pätevyyskurssi; 39, 41
 Pätevyyslisät; 19, 32, 37, 39-43, 60
 Pätevyysluokitus; 40, 41, 43
 Pääluottamusmies; 9, 25, 31-33, 45, 46, 52, 61, 75
 Pääsiäislauantai; 14, 18, 60, 62

 Ruokailuaika; 15, 17, 18, 76
 Ruokalatoiminta; 35
 Sairausajan palkka; 21 - 26, 40, 61, 63, 67, 75

 Sairauspäiväraha; 23
 Saunallisä; 32, 43, 63, 71, 83
 Seisokkiaika; 51, 52, 62, 66, 71
 Siivoojat; 13, 43
 Sivu- ja täydennystyöt; 39, 43

Sunnuntaityökorvaus; 52, 62, 71
Säännöllinen työaika; 14, 16, 49, 72, 74

Taljari; 41
Tapaturma; 22, 25, 40, 41, 44, 75
Tilapäinen poissaolo; 27, 31
Työajan alkaminen ja päättyminen; 15
Työhönosoitus; 5, 43
Työhöntulotarkastus; 29
Työkyvyttömyys; 21-23, 25, 44
Työn puute; 11
Työnohjaajapätevyys; 40, 41
Työnseisaus; 36
Työnsuoritusvelvollisuus; 39
Työntekijöiden lukumäärä; 1, 31, 33, 41
Työpisteiden miehitys; 5
Työsuhdetuntipalkka; 19, 52
Työsuhteen purkaminen; 8, 12
Työsulku; 36, 67
Työsuojeluvaltuutettu; 9, 25, 32-34, 38, 46, 61
Työtaistelutoimenpide; 5, 35
Työviikon alkaminen; 13
Työvälineet; 31
Täydennysaika; 18

Uudenvuodenaatto; 60, 62
Uudenvuodenpäivä; 14, 18

Vaihtomies; 31
Vahvuuslaskenta 1-4, 8, 13
Vapaapäivät; 14, 60, 67, 71-75, 77
Vapaavuoro; 49, 60
Vapaavuorokausi; 62
Vapun aatto; 15
Vastikevapaa; 19, 61, 63, 73
Verotusvuosi; 52, 53, 67
Vesikuljetus; 30
Viikkoyllityö; 18, 74
54 v. täyttäneet; 13, 80
Vuorojärjestys; 14, 16
Vuorokausi, alkaminen; 13, 29
Vuorotyölisä; 13, 19, 43, 60, 80
Vuorovapaa; 49, 51-61, 63, 64, 66, 67, 75
Vuorovapaaaraha; 56, 58-60
Vuosiloma; 19-22, 27, 50, 51, 55, 59, 63, 64, 66, 67, 72, 74
Vuosilomapalkka; 19, 67
Vuosilomapalkka, 3-vuorotyöntekijät; 19
Vähentynyt työ; 7

Yksinhuoltaja; 19, 27
Yöpymiskustannukset; 29, 46
Yövuorolisä; 48, 60, 71, 83

Äitiysloma; 23