

AHTAUSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.2.2019 – 31.1.2021

SISÄLLYSLUETTELO

1.	YLEISET TYÖEHDOT	
1 §	Soveltamisala; vakinaiset työntekijät	1.
2 §	Soveltamisala; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät	3.
3 §	Keskusjärjestösopimukset	4.
4 §	Järjestäytymisvapaus	5.
5 §	Työrauhavelvoite	5.
6 §	Työsuhteen syntyminen ja työn teknillinen järjestely	5.
6.1 §	Työsuhteen syntyminen ja työn teknillinen järjestely; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät	6.
7 §	Irtisanominen, lomautus	6.
8 §	Irtisanominen, ennakoilmoitusajat; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät	11.
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	25.
15 §	Lääkärintarkastukset	27.
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	32.
23 §	Kokoontumisoikeus ja ilmoitustaulut	34.
24 §	Jäsenmaksujen perintä	34.
25 §	Eräitä sopimusmenettelyjä	34.
26 §	Sopimuksen tulkinta ja eturistiriidat	35.
27 §	Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen	35.

2.	PALKKAT	
1 §	Palkanmaksu	37.
2 §	Palkkaperusteet	37.
3 §	Palkkaryhmiin sijoittuminen	37.
4 §	A-palkkaryhmän vakinaisten ja korjaamoiden yleistyöntekijöiden pätevyyslisät	39.
5 §	Korjaamoiden ammattityöntekijöiden tuntipalkat	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 §	Arkipyhäviikot, itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka	44.
10 §	Itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka; ammattityöntekijä-kuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät	44.
11 §	Rationalisointi	45.
12 §	Haaksirikkolaivat	45.
13 §	Koulutusajan palkka	45.
14 §	Suojavaatetus ja turvajalkineet	46.
15 §	Erinäisiä määräyksiä ja menettelyjä	47.
3.	LIITTEET	
3.1.	Keskeytymätön 3-vuorotyö	49.
3.2.	Paikalliset työaikasopimukset	69.
3.3.	Vuosityöajan lyhentämistä koskeva sopimus	72.
	Ahtausalan työehtosopimuksen 2019 – 2021 allekirjoituspöytäkirja	76.
	Ahtaajien taulukkopalkat 1.2.2019 – 31.1.2020	85.
	Hakemisto	86.

AHTAUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2019 – 31.1.2021

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 (1.7.2020 alkaen).

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 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 kuluttua 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 kestoaika 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 uudelleensijoittamisveloitteen piirissä olevat työntekijät
- 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 Satama-operaattorit 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 toukokuussa. 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 A 2 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 ennakoilmoitusta koskevan määräyksen osalta.

Tilapäisen työntekijän tulee olla työsuhteessa ahtausyrytykseen. Tilapäiseksi työntekijäksi ei lasketa samaan konserniin kuuluvien ahtausyrytysten vakinaisia työntekijöitä heidän työskennellessään konsernin muissa ahtausyrytyksissä.

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

Osapuolet toteavat yhteisenä yleissopimuksen 8.1 kohdan tulkintanaan, että ahtaustyössä 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 ahtaustyötä suorittaessaan noudattamaan työntekijöihinsä ahtausalan työehtosopimusta. Alihankkija sitoutuu myös noudattamaan työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. Alihankkijaa käyttävän yrytyksen tulee tiedottaa alihankkijalle edellä mainittujen määräysten sisällöstä ja korostaa, että niiden noudattaminen on osa alihankintasopimusta.

Tilaaajayrityksen luottamusmiehellä on aina pyynnöstään oikeus saada tämän kappaleen mukaiset tiedot nähtäväkseen. Vaihtoehtoisesti työnantajan tulee antaa kirjallinen vakuutus, joka sisältää kyseiset tiedot.

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 tekevstä 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 ko. päivänä.
4. Todettiin, että milloin työntekijä iän, sairauden tai muun siihen verrattavan syyn johdosta erillissopimuksella on vapautettu määrätynlaisesta työstä, ei työn vastaanottovelvollisuus 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 taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä 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 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 irtisanomisten 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 vähentämisjärjestystä 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 irtisanoaan ja

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

Työnantaja ei saa 9 kuukauden aikana irtisanomisten 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, alkoholinkäytön, 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 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 työsuojeluvalltuutetun 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. Tällä määräyksellä ei muuteta kuitenkaan neuvottelukunnan kokoa koskevaa paikallisesti noudatettua käytäntöä.

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.

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 toimista, 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, ennakoilmoitusajat; 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 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 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 5 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.

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. Vuorotyölisä ei tällöin makseta.

7. Siivoojien työaika määräytyy työ sopimuksen 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.

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

1. Työvuorokauden säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia. Maanantai-perjantai -ajan-jaksolla 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 kestävästä 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 E 4 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 kestävä työn.

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 erilliskorvauksena 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.

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 sopimuskohtaan 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 suunnitellun 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 pakkasella 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.

9. Osapuolet suosittelivat, että sovellettaessa työaikalain määräyksiä ylitöiden enimmäismääristä vuodessa (250+80), kertymäperusteena käytetään kaikkia tehdyn ylityön tunteja.

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 viikko-ylityöstä 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 40 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 pätevyyslisillä 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.

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 lomarahana lisäksi ylimääräinen lomarahana, 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
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 A 2 -palkkaluokassa olevan työntekijän vuosilomakorvauksen suuruus on 13,5 prosenttia nimitystä seuraavana ensimmäisenä vuona. 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
- 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 / ammattityöntekijäkuntaan kuuluvaan työntekijään, jonka työsuhde / ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta.

Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän sairausajanpalkka maksetaan päiväansiotakuun suuruisena.

Palkka maksetaan myös karenssipäivältä, jos työkyvyttömyys on aiheutunut työtapa-turmasta, tai sairaus on jatkunut niin kauan, että työntekijällä on alkanut oikeus sairaus-vakuutuslain mukaiseen päivärahaan.

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa, kun

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

Mikäli lääkärintodistusta taikka edes terveyden- tai sairaanhoitajan palveluksia ei ole tosi-asiallisesti 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 olleen ansainnut.

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

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 ko. 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.

Poissaoloajalta maksetaan myös palkka, jos toisella ansiotyössä olevalla puolisollla 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 (583/1986) 27 §: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 osallistuessaan lapsensa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 §:n 3 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 työhöno-soitustilaisuuksissa, mutta ei kuitenkaan ole saanut työtä. Tällaisen laskennallisen työpäivän arvo on päiväansiotakuun suuruinen. Sairaustajan 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 lukien, 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 työkyvylleen. 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 palkanlaskemis- käytäntöihin.

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 sairaslomatodistuksen 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 yleensä sairasloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimuksen karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

Samana 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 karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän oman sairauden osalta.

Sopimuksen tarkoittamana 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

Vuosilomalain 3 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että 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 aviopuolisostaan 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 kuuluu 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. (voimaan 1.1.2010)

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 menettämiänsä 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 tosittien 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 vieraalle 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. Aviopuoliso on 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 ansionmenetykseltä 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 yhteenlaskettu 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 työnjohdon 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 satamissa 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 ilmoitettava 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 palvelua, ja tällöin noudatetaan ahtausalan työehtosopimuksen määräyksiä kyseiseen työhön.

20 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti.

21 § Luottamusmiehet

1. Kemin, Oulun, Kokkolan, Porin, Rauman, Turun, Hangon, Helsingin, Kotkan ja Haminan satamissa niissä ahtausliikkeissä, missä tällä hetkellä toimii pääluottamusmies, 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
81 – 100	24	12,5
101 – 140	32	15

Päáluottamusmiehen palkkaa korotetaan edellä mainitun prosenttitaulukon mukaan.

Päáluottamusmiehen toimiessa samanaikaisesti työsuojeluvaltuutettuna annetaan vapautus kaksinkertaisena ja prosenttikorotus maksetaan kaksinkertaisena.

Vähintään 141 työntekijän työpaikoissa vapautus on kokoaikainen.

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

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

3. Palkka

Päätoimisen pääluottamusmiehen palkka on vähintään A 7 mukainen palkkaluokka vähintään kahdeksalla pätevyyslisällä ja iltalisän puolikkaalla sekä saunalisän osuudella ja viidellätoista prosentilla korotettuna. Esimerkkikaava 1.2.2019 – 31.1.2020: A7 18,80 + (8 x 0,38 = 3,04) + (vuoro- ja saunalisä) 1,09 = 22,93 x 15 % = 26,37 €/h.

Edellämainittu luottamusmiespalkka maksetaan varapääluottamusmiehelle hänen toimiesaan pääluottamusmiehen sijaisena silloin, kun työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta pääluottamusmiehelle.

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

4. Pääluottamusmiehen varamies

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen 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 neljä tuntia kuukaudessa ammattiosaston asioiden hoitoa varten. Palkan puheenjohtajalle tältä ajalta maksaa 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.

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	3	2,5
21 – 40	5	5
41 – 60	7	7,5
61 – 80	10	10
81 – 100	12	12,5
101 – 140	18	15

1.1.2020 alkaen:

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 sellaista työaikaa, 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 erikseen 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 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 työsulkuja) eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

27 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 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 sopijaosapuolelle.

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 pätevyyslisineen kerrottuna kahdeksalla.

Työhön otetun tilapäisen työntekijän päivittäisen työsuhteen ansiotakuu on A 1-palkkaryhmän mukainen tuntipalkka kerrottuna kahdeksalla.

4. Vapaalauantaina työskentelevälle ammattityöntekijäkuntaan kuuluvalla työntekijällä maksetaan henkilökohtaisen päiväansiotakuun lisäksi säännöllisenä työaikana tehdyille tunneille 50 % ylityökorotusosuus.

3 § Palkkaryhmiin sijoittuminen

1. Työntekijät sijoittuvat A-palkkaryhmiin seuraavin perustein

A 1:

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

A 2:

- 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 Ahtausalan työturvallisuusvaliokunnan toimittama kirjanen ”Ahtausalan työturvallisuuden alkeet”.

Ennen koeajan päättymistä sataman työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu järjestävät yhdessä em. valiokunnan laatiman yksinkertaisen 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 varten Ahtausalan työturvallisuusvaliokunnan toimittama kirjanen ”Ahtausalan työturvallisuuden alkeet”.

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

A 3:

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

A 4:

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

A 5:

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

A 6:

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

A 7:

- 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:

- E 1: alle 17-vuotiaat harjoittelijat
- E 2: 17-vuotiaat ja sitä vanhemmat harjoittelijat
- E 3: oppisopimusoppilaat harjoittelun yhteydessä ensimmäisen kolmen kuukauden aikana
- E 4: 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 pätevyysisät

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

P 1: Kansimiespätevyisy

- vinssi
- kansinosturi

P 2: Koneahtaajapätevyisy

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

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

P 3: Erikoispätevyys

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

P 4: 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 työkoneita, jotka on muutettu konttien nostoon sopiviksi asentamalla niihin tarkoitukseen sopiva nostolaite.

P 5: Työnohjaajapätevyys

- luukkumiestyönohjaaja
- terminalityönohjaaja
- korjaamotyönohjaaja
- kirvesmiestyönohjaaja

P 6: Atk-lisä, joka maksetaan henkilölle, jolle kuuluu tietojen syöttäminen atk-järjestelmään.

2. Pätevyyslisät ovat kaikissa pätevyysluokissa P 1 – P 6 samansuuruiset eli 0,38 euroa 30.9.2020 asti ja 0,39 euroa 1.10.2020 alkaen.

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. Pätevyysluokituksen mukaista lisää ryhdytään maksamaan kolmen kuukauden kuluttua siihen edellyttävän koulutuksen päättymisestä.

7. Hietasen nykyisten (3.5.1976) taljarien katsotaan omaavan työnohjaajan P 5-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. Luukkumiestyönohjaajiksi koulutettavien määrällinen tavoite on, että koulutettuja luukkumiesohjaajia on vähintään 10 % yli sataman keskimääräisen luukkumiestarpeen. Töiden sujumiseksi ruuhkatilanteissa voidaan käyttää luukkumiehenä sekä aluksen perä-rampilla toimivana näyttäjänä vähintään palkkaryhmä A 3:een kuuluvaa ahtaajaa. Tehtävän hoitamiseen käytetyltä ajalta maksetaan kirvesmieslisä eli 0,38 euroa/tunti.

11. Luukkumiestyönohjaajiksi koulutetaan ensisijaisesti sellaisia palkkaryhmään A 5 kuuluvia työntekijöitä, joilla ei ole ennestään pätevyyslisiä.

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 P 5 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 pätevyyslisiä.

15. Nosturinkuljettajan palkka

Nosturinkuljettajan palkka on vähintään A 6 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 kontin nostolaitteella käsitellä kontteja

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

5 § Korjaamoiden ammattityöntekijöiden tuntipalkat

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

K 1:

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

K 2:

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

K 3:

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

K 4:

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

K 5:

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

2. Keskeytyksettä ahtausliikkeen palveluksessa vähintään 15 vuotta olleelle K 4 -pätevyysluokan omaavalla työntekijällä maksetaan myös K 5 -pätevyyslisä.

3. Pätevyyslisät ovat kaikissa pätevyysluokissa K1-K5 samansuuruiset eli 0,38 euroa 30.9.2020 asti ja 0,39 euroa 1.10.2020 alkaen.

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 kuukausipalkoiksi kertomalla kokonaistuntipalkka 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).

1. Työvuoroluettelon mukaisen iltavuoron vuorolisä on 10 % A 5-tuntipalkasta ja yövuoron vuorolisä 17 % A 5-tuntipalkasta.

2. Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa työskenteleville maksetaan nk. saunalisää, joka on 20 % A 5-tuntipalkasta.

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

3. Työntekijälle, joka työhön osoituksessa tai työn kestäessä määrätään kirvesmieheksi, maksetaan ko. työhön osoituksen tai määräyksen ajalta kirvesmieslisä, joka on 30.9.2020 asti 0,38 euroa /tunti ja 1.10.2020 alkaen 0,39 euroa/tunti. Tavanomainen walking boardien levitys, vaunujen laudoitus tai vastaava työ ei ole lisään oikeuttavaa kirvesmiestyötä.

Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset ahtaajat

Työvuoroluettelon mukaisen iltavuoron vuorolisä on 10 % A 5 -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 7 §:n B-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 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 lauantaiksi sattuvilta 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 A 5:n tuntipalkasta.
4. Kaikkia E 4-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 tullessa 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. avomerillisänä 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 kurssirahaa 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 ao. 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. Samoin edellytyksin valitaan kylmältä ja tuulelta suojaavat käsineet, päähineet sekä kypärähuppu. Valinta voidaan tehdä 2-3 vuodeksi. Käytössä olevat tai 31.1.2019 mennessä tilatut talviasut käytetään suunnitelman mukaisesti käyttöaikansa loppuun (2-3 vuotta).

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 suojaavat rukkaset tai käsiineet.

8. Työnantaja antaa työntekijöille henkilökohtaiset suojakypärän kanssa käytettävät kypärähuput.

9. Työnantaja antaa työntekijöille 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 %.

15 § Erinäisiä määräyksiä ja menettelyjä

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

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-vuorojärjestelmässä tulee kysymykseen

- varsinainen työnsuoritus 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.

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.

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. kahvi-tauko, 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.

Keskeytymättömässä kolmivuorossa otetaan valmisteluun liittojen välillä 12 h työaikamuoto vuoden 2019 loppuun mennessä. Vuoden 2020 alusta malli otetaan koeluontoisesti käyttöön Kotkassa, Oulussa, Raumalla ja Kemissä, mikäli paikallisesti asiasta sovitaan. Osapuolet voivat halutessaan nimetä valmisteluun ns. kentän jäseniä.

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 loma-päivää. 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 vuorovapaita 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

Pääluottamusmiehen 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 poiketen työehtosopimuksen 26 §:n määräyksistä 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.

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- tai 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	”
”	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	työvuorua	=	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	”
”	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 vuorovapaaajaksojen yhteydessä seuraavasti:

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

Nämä vuorovapaat annetaan ensisijaisesti vuosiloman tai vuorovapaaajaksojen yhteydessä.

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

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

aaiiyy-vv-aaiiyy- -v-

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

yyyy--vvv-iiii. tai

yyyy - -vvv - aaaa.

22 vuorokauden vapaaajaksossa vuorovapaita ovat

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

24 vuorokauden vapaaajaksossa (lyhyt kierto) vuorovapaita ovat

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

26 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat

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

yyyy- -vvv-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.

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 vuorovapaa- taulukon mukaisesti vuorovapaita, korvataan pitämättä olevat vuorovapaat niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä vuorovapaarahalla. Vuorovapaaraha maksetaan jos alitetaan vuorovapaa- taulukon 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 keskeyttämättömässä vuorotyössä pyrittävä antamaan vähintään neljä vuorovapaa kerrallaan, jolloin ne annetaan neljän peräkkäisen työvuoron jaksossa.

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. 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 vapaavuorokauden 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 tai sen jälkeen.

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

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

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

Työaikalain 31 §:n viikoittaista vapaa-aikaa 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 keskeyttämättömässä 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 työvuoroa 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 työaika-
muodosta keskeytymättömään 3-vuorotyöhön. Kun oma vuoro on vuorovapailla, näiden työntekijöiden säännöllisten työvuorojen lukumäärä em. aikana on sama kuin oman työ-
vuoron vuorovapaiden lukumäärä. Em. työntekijät ansaitsevat vuorovapaita myös kolmen ensimmäisen kuukauden aikaisilta työvuoroilta. Mikäli vuorovapaiden määräytymiskauden päättyessä em. työntekijälle on vuorovapaita antamatta, korvataan em. vuorovapaat 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 uudelleen koulutusta, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tai keskusjärjestöjen välisten yhteistoiminta-

sopimusten edellyttämää koulutusta vuorovapaat eivät kulu vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

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

6 § Vuorovapaan palkka

Vuorovapaat rinnastetaan työaikaan, joten laskennalliseen työaikaan kuuluu sekä varsinainen 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 ao. henkilön pätevyyslisä(t) +
8 tuntia x keskimääräinen vuorotyölisä
(0 + iltavuorolisä + yövuorolisä):3

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

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

Mikäli vuorovapaa annetaan työvuorosta, maksetaan 200 % korotusosa uuden vuoden aaton klo 12.00 ja seuraavan arkipäivän klo 06.00, pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00 sekä helluntaiaatton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen päivän klo 06.00 välisenä aikana olevalta vuorovapaalta. Sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä olevalta vuorovapaalta maksetaan 200 % korotusosa.

6.1. Vuorovapaan kertyminen

Säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan

- ne työntekijän työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairaus- tai synnytysajan palkkaa
- työnantajan määräämän ja kustantaman sekä keskusjärjestöjen välisen koulutus-sopimuksen 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 23 §:n perusteella vapaana annettavaksi sovitut työvuorot (ylityövapaat)
- vuorovapaat, jotka sopimuksen mukaan pidetään antokauden jälkeen
- kuluva 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 vuorovapaaraha. 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.

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

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.

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 vastikevapaata myönnetään.

12 § Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työ- ja vuorovapaajärjestelmän mukaan huomioiden vakinaisten työntekijöiden 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 em. 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 (=merkkausloma).

Mikäli työntekijän lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työntekijä velvollinen tekemään työtä em. 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 em. 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 tekemään työtä em. 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	

lokakuu

10	ti		I	A	V	Y	
11	ke	Y	I	A	V		
12	to	Y	I	A			
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. Vapajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 104 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan neljän vapajakson aikana.

Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 24 vuorokauden vapaassa ja syksyn neljässä vuorovapajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavien vapajaksojen 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 loma-päivää. Koska em. vapajaksoihin sisältyy yleensä enemmän arkipäiviä kuin vuosilomalain mukaisia lomapäiviä on jäljellä, on työntekijä velvollinen tulemaan työhön vapajakson alku- tai loppuajaksi. Työpäivien lukumäärä on sama kuin vapajakson 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 yhdenjaksoisena. Lomasta voi tällöin olla 26.5. – 4.9. jakson ulkopuolella enintään kuusi lomapäivää.

Maininta vuosiloman yhdenjaksoisuudesta 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 yhdenjaksoisen 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 merkkauslomaa 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 vakinaisia työntekijöitä koskevassa 10 §:ssä on sovittu.

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.

14 § Tilapäiset häiriöt

Mikäli keskeytymättömän 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 keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työskentelevät työntekijät siirtää muuhun työaikamuotoon. Esteen lakattua siirrytään välittömästi takaisin tämän sopimuksen edellyttämään keskeytymättömään 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 7 §:n A.4. kohdan 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 neuvottelu-esityksestä on kulunut kaksi viikkoa, ottaa käyttöön keskeytymättömän kolmivuorotyön (malli B). Jos työnantaja ei ole ilmoittanut ottavansa käyttöön keskeytymättömää 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 27 §: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. keskeytymättömän 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 ao. 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 työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Työaikamuodot ovat seuraavat: (TES 7 §)

- kaksivuorotyö
- keskeytymätön kolmivuorotyö
- päivätyö TES 7 §:n A.5. kohdan tarkoittamissa tapauksissa

Työaikamallit

A. Perusmalli; voimassa olevat työaikajärjestelyt (TES 7 §).

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 käyttämisestä työpaikalla.

Paikallinen neuvottelu ja sopiminen

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

Mallien B tai C yrityksessä ao. satamassa tapahtuvan käyttöönottamisen osalta menetel-
lään 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.

Mallin B tarkoittamaan keskeytymättömään kolmivuorotyöhön ei sovelleta TES 7 §:n 4
kohtaa.

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 vuosi-työaikaan antamalla korvattavien arkipyhien asemesta niitä vastaavia ylimääräisiä palkallisia 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 A 5 -tuntipalkasta erillisenä lisänä. Kun työaikajärjestelmää on sovellettu 12 kuukautta, maksetaan lisäksi 4,125 % laskettuna samoin perustein kuin edellä. Tässä todetut palkankorotukset suoritetaan ao. ajankohtaa lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta.

Tällä määräyksellä ei muuteta työehtosopimuksessa määriteltyä vuorolisien ja saunalisän 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 työaikaansa 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 15.3.1986 välisen sopimuksen mukaan työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika on aikaisemmin suoritetun lyhennyksen lisäksi lyhennetty seuraavasti:

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

3 § Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana allakirjatun 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	"
"	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 koulutus- sopimuksen 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
- sairaan lapsen hoitoon käytetty aika
- kutsunnat
- kertausharjoitukset
- sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika
- säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan työnantajan hyväksymät kuntoutukset seitsemältä työvuoronmukaiselta työpäivältä kunkin kuntoutuspäätöksen osalta kalenterivuoden aikana.

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. (voimaan 1.1.2020)

5 § Vapaan palkka

Vapaapäivältä maksettava palkka sisältyy asianomaiselta palkanmaksukaudelta maksettavaan palkkaan. (Sama palkka kuin ao. 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 kertynyt ko. kertymälukujen mukaan.

Kalenterivuoden päättyessä tasataan vapaalta maksettava palkka seuraavasti. Vajaan pekkaskertymän tehtyjen työvuorojen määrä kerrotaan päiväansiotakuun seitsemästoistaosalla. Kyseinen palkanos 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 %.

AHTAUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2019 – 2021 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 25.2.2019

Paikka Helsinki

Läsnä Juha Mutru Satamaoperaattorit ry
Markku Hakala Satamaoperaattorit ry

Marko Piirainen Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
Pekka Lehtonen Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Voimassa oleva 1.2.2012 allekirjoitettu työehtosopimus päättyy 31.1.2019. Tällä pöytäkirjalla sopimusosapuolet uudistavat työehtosopimuksen ajalle 1.2.2019 – 31.1.2021.

Edellisen työehtosopimuksen optiotekstit poistetaan samalla, kun nyt sovittavat työehtosopimusmääräykset otetaan työehtosopimuksen osaksi.

SOPIMUSKAUSI 1.2.2019 - 31.1.2021

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 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.

Palkantarkistukset 1.2.2019 ja 1.2.2020 lähinnä sen jälkeen alkavien palkanmaksukausien alusta toteutetaan yhteisesti sovittun laskentamallin verrokkialojen perusteella.

PALKANKOROTUKSET VUONNA 2019

Yleiskorotus

Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.2.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,6 % yleiskorotuksella, joka sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston työntekijöiden STA-luvusta (IV/2017 21,55 €/t).

Korotuksen suuruus on 34 senttiä.

YLEISKOROTUS VUONNA 2020

Palkkoja korotetaan 1.2.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 31.1.2020 mennessä seuraavalla laskentamallilla.

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 31.1.2020 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2019 – 31.10.2020 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona (kaksi desimaalia):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry),
- Paperiteollisuuden työehtosopimus (Paperiliitto ry ja Metsäteollisuus ry).

Verrokkialojen yleiskorotuksiin lisätään mahdolliset paikallisesti sovittavat erät sen suuruisina kuin ne on työehtosopimuksessa määritelty.

Verrokkialojen sopimuskorotusten määrästä vähennetään se prosenttimääräinen kustannusvaikutus, jolla kyseisen työehtosopimuksen osapuolet ovat sopineet kustannusvaikutteisista työehtomuutoksista ja jonka he ovat todenneet työehtosopimusratkaisussaan.

Mikäli verrokkialoilla toteutetaan työehtosopimuksen mukaisesti em. tarkastelujakson aikana kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kertaeristä kaikkien neljän verrokkialan matemaattinen keskiarvo. Laskelman mukainen kertaerä toteutetaan tämän työehtosopimuksen työntekijöille yleiskorotuksen ajankohtana (pyöritys täyteen euroon ja osa-aikaisille työajan suhteessa). Mikäli jonkun verrokkialan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.1.2020, jätetään se kertaerän laskennassa pois jakajasta.

Mikäli jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 31.1.2020 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu yleiskorotus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2020 yleiskorotusta laskettaessa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.1.2020 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohdan ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja toteuttamistavan mahdollisista muutoksista.

Edellä mainitun laskentamallin tuloksena saatava prosentuaalinen yleiskorotus sentitetään käytössä olevasta viimeisimmästä palkkatilaston työntekijöiden STA-luvusta (IV/2017 21,55 €/t).

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 31.1.2020 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon

molemmat osapuolet asettavat kumpikin yhden jäsenen ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.2.2020 mennessä.

TEKSTIMUUTOKSET (Voimaan 1.2.2019, ellei jäljempänä toisin todeta)

1 § Soveltamisala

Kohta 1 kappale 2 (lisäys)
Rahjan satama (voimaan 1.7.2020)

Kohta 3, uusi kappale
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.

Kohta 3 muutos ensimmäiseen kappaleeseen
Kussakin satamassa yrityksen vakinaisten työntekijöiden lukumäärä.....

Kohta 3 lisäys

Vahvuuslaskennassa ei oteta huomioon kirjavahvuuteen sellaisia vakituisia ahtaajia, jotka ovat olleet poissa palkanmaksun piiristä vähintään kaksi vuotta.

2 § Soveltamisala; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

Vahvuuslaskenta tehdään ammattityöntekijäkunta satamissa 1.1 mennessä.
Vahvuuslaskennan tulos ja perusteet ilmoitetaan luottamusmiehelle, sekä AKT:lle 15.1 mennessä.

3 § Keskusjärjestösopimukset

Lisäys:

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

Lisäksi keskusjärjestöjen sopimukseen viitataan seuraavissa kohdissa ja yllä oleva lisäys koskee näitäkin.

9 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

A. Yleiset määräykset kohta 1.

12 § Vuosiloma kohta 3.

15 § Lääkärintarkastukset kohta 2, kappale 4

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus äidin tai isän vuosiloman ansaitsemiseen, sivu 26

20 § Ryhmähenkivakuutus

24§ Jäsenmaksujen perintä

PALKAT

11 § Rationalisointi kohta 1.

3. Liitteet

3.1 keskeytymätön 3-vuorotyö

5 § Uusi työntekijä

Koulutus ja vuorovapaat (tam 37) sivu 57

3.3 Vuosityöajan lyhentämistä koskeva sopimus

2 § Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Allekirjoituspöytäkirja sivu 77

2 § Keskusjärjestösopimukset

8 § Irtisanominen, ennakkoilmoitusajat; ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät Lisäys:

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

9 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset s.12, kohta 4

Työaikamuodot ovat 2-vuorotyö, keskeytymätön 3-vuorotyö ja päivätyö tämän pykälän kohdan 5 mukaisesti. Näiden työaikamuotojen rinnalle voidaan ammattiosaston kanssa sopia perustettavaksi vuorotyömalli, joka poikkeaa edellä mainituista, jonka työajat sopijaosapuolet sopivat, kuitenkin niin, että ko. vuoro päättyy viimeistään klo 17.30. Tähän vuoroon ovat etuoikeutetut sellaiset henkilöt, jotka eivät ole velvollisia työskentelemään iltavuorossa. Ko. vuorolla ei ole lauantaiyövelvoitetta. Tästä vuorosta maksetaan työntekijälle vuorolisä joka toiselta viikolta.

A. Yleiset määräykset

Uusi kohta 9

Pukkinosturinkuljettajan nosturinajoaika laivatyössä on maksimissaan 6 tuntia/ työvuoro

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

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

kohta 5 kappale 7

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

10 § Ylityö

Kohta 4. uusi kappale

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

11 § Ylityökorvaukset

9. Muutos:

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 40 tuntia kalenterivuodessa.

Tällä määräyksellä ei muuteta ennen 1.2.2019 tehtyjä vastikevapaasopimuksia tai käytäntöjä.

12 § Vuosiloma

Uusi:

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.

14 § Sairausajan palkka

Kohta 9, muutos

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.

Muutos 9 kohta:

Alle 12-vuotiaan lapsen sairastuessa...

Korvaava työ

kohta 13. ensimmäinen kappale muutos:

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 ahtaajien töitä, jotka soveltuvat hänen työkyvyllään. Työterveyshuollon asiantuntemusta tarvitaan määrittelemään, millaiseen työhön työntekijä pystyy sairaudesta huolimatta ja terveydentilan vaarantumatta.

15 § Lääkärintarkastukset

Muutos kohta 1, uusi kappale (Tekstimuutokset voimaan 1.1. 2020)

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

21 § Luottamusmiehet

Kohta 3. palkka.

Lisätään uusi kappale

Päätoimisen pääluottamusmiehen toimittua vähintään yhden täyden kauden tehtävässään, hän säilyttää palkkansa 3 kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen, vastaavasti vähintään kaksi kautta aika on 6 kuukautta.

Lisätään: 5. kohta

Pääluottamusmiehen sekä varapääluottamusmiehen jälkisuojana on 9 kk tehtävien päättymisen jälkeen.

22 § Työsuojelu

kohta 2. lisätään:

Työsuojeluvaltuutetun toimittua vähintään yhden täyden kauden tehtävässään, hän säilyttää palkkansa 3 kuukautta tehtävän päättymisen jälkeen, vastaavasti vähintään kaksi kautta aika on 6 kuukautta.

Kohta 3. muutetaan 1.1.2020 alkaen

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia per viikko
0 – 20	4
21 – 40	6
41 – 60	8
61 – 80	12
81 – 100	16
101 –140	24

kohta 5.

Työsuojeluvaltuutetun, sekä varatyösuojeluvaltuutetun jälkisuoja on 9 kk tehtävien päättymisen jälkeen.

24 § Jäsenmaksujen perintä (uusi kappale)

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

2. Palkat

4 § kohta 2

Pätevyysisät ovat kaikissa pätevyysluokissa P1-P6 samansuuruiset eli 0,39 euroa. (Tekstimuutos voimaan 1.10.2020 alkaen)

6 § kohta 3

Pätevyysisät ovat kaikissa pätevyysluokissa K1-K5 samansuuruiset eli 0,39 euroa (Tekstimuutos voimaan 1.10.2020 alkaen)

14 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

Uusi kohta 2. kappale

Työnantajan edustajat sekä työsuojelutoimikunnan työntekijöiden edustajat tai jos työsuojelutoimikuntaa ei ole valittu, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutettu valitsevat kylmältä suojaavan asukokonaisuuden vähintään kolmesta vaihtoehdosta, jotka ovat saatavissa tuulelta suojaavalla kalvolla sekä ilman. Samoin edellytyksin valitaan kylmältä ja tuulelta suojaavat käsiineet, päähineet sekä kypärähuppu. Valinta voidaan tehdä 2-3 vuodeksi. Käytössä olevat tai 31.1.2019 mennessä tilatut talviasut käytetään suunnitelman mukaisen käyttöaikansa loppuun (2-3 vuotta).

Uusi kohta 12.

Mikäli työntekijä joutuu työssään käyttämään kannettavaa käsinäyttöpäätettä tai konenäyttöpäätettä, työnantajan tulee tarvittaessa hankkia käsinäyttöpäätteen- ja konenäyttöpäätetyötä 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 %.

Keskeytymätön kolmivuorotyö

1 § Työaika

Keskeytymättömässä kolmivuorossa otetaan valmisteluun liittojen välillä 12 h työaikamuoto vuoden 2019 loppuun mennessä. Vuoden 2020 alusta malli otetaan koeluontoisesti käyttöön Kotkassa, Oulussa, Raumalla ja Kemissä, mikäli paikallisesti asiasta sovitaan. Osapuolet voivat halutessaan nimetä valmisteluun ns. kentän jäseniä.

6 § Vuorovapaan palkka

6.1 Vuorovapaan kertyminen

Säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan

Muutos:

vastikevapaat työvuoron säännöllisen työajan korotusosista (arkipyhät, sunnuntait) enintään 10 päivältä kalenterivuoden aikana.

11 § Eräitä ylityökorvauksia ja saunalisä

Muutos

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

3.3 Vuosityöajan lyhentämistä koskeva sopimus

4§ Lisätään uusi viimeinen kappale (voimaan 1.1.2020)

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

Sairauspoissaolojen omailmoitusmenettelykokeilu

Satamaoperointialalla käynnistetään sairauspoissaolojen omailmoitusmenettelykokeilu. (1-3 päivän sairauspoissaolot). Satamaoperointiyritysten tulee järjestää paikalliset omailmoituskokeilut 31.3.2020 mennessä. Ennen kokeilujen aloittamista yritysten tulee määritellä menettelyn toimintaperiaatteet, ja käsitellä ne yt-lain mukaisessa menettelyssä neuvottelukunnan kanssa. Tavoitteena on omailmoitusmenettelyn käyttöönotto koko toimialalla. Liitot seuraavat kokeilujen edistymistä, ja ovat tarvittaessa valmiita avustamaan mahdollisten ongelmien ratkaisemisessa.

Työryhmät

1. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana kehittää alan työaikamalleja siten, että paikallisesti voitaisiin sopia työajoista, jotka vastaisivat paremmin asiakastarpeisiin.
2. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana osana toimialavuoropuhelua seurata satama-alan automatisaation kehittymistä. Työryhmä selvittää mihin satamiin ja työtapoihin automatisaatio ja digitalisaatio tulee kohdistumaan, lisäksi työryhmä selvittää ahtausalan tessin soveltuvuutta valvomotyöhön. Osapuolet voivat halutessaan nimetä työryhmään ns. kentän jäseniä.
3. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on valmistella esitys päivittääkseen ahtaajien pätevyysisjärjestelmä ajan tasalle. Työryhmän tulee saattaa esitys valmiiksi työehtosopimuksen allekirjoitushetkestä 12 kuukauden kuluessa. Osapuolet voivat halutessaan nimetä työryhmään ns. kentän jäseniä.
4. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää niiden merisatamien, jotka eivät ole vakinaisten satamien luettelossa (Tes 1 §), liikenteen kehittymistä ja ehdottaa tarvittaessa työehtosopimusosapuolille muutoksia vakinaisten satamien luetteluun.
5. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää korvaavan työn ja työrajoitteiden periaatteita.
6. Työryhmä arvioi palkkasopimuksen 15§:n mukaisen bulk-lisän päivitystarvetta.

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru

Markku Hakala

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY

Marko Piirainen

Pekka Lehtonen

AHTAAJIEN TAULUKKOPALKAT**1.2.2019 – 31.1.2020****AHTAAJAT & KORJAAMON YLEISTYÖNTEKIJÄT**

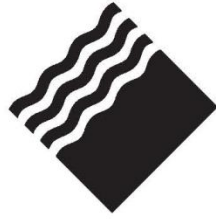
PALKKA- RYHMÄ	€/H	PÄIVÄANSIOTAKUU €
A1	17,44	139,52
A2	17,54	140,32
A3	17,71	141,68
A4	17,86	142,88
A5	18,16	145,28
A6	18,48	147,84
A7	18,80	150,40

VARSINAISET KORJAAMOTYÖNTEKIJÄT

PALKKARYHMÄ	€/H	LISÄT:
		SAUNALISÄ 3,63 €/H
A2	17,62	ILTAVUOROLISÄ 1,82 €/H
A3	17,79	YÖVUOROLISÄ 3,09 €/H
A4	17,94	PÄTEVYYSLISÄ 0,38 €/H
		PAIKALLINEN
A5	18,25	KOMP.* 0,75 €/H
A6	18,57	
A7	18,89	

E-LUOKKIIN KUULUVAT

PALKKA- RYHMÄ	KOKONAISTUNTIPALKKA		
	EI VUOROTYÖTÄ. €/H. Palvelusaika	VUOROTYÖNTEKIJÄT. €/H	PÄIVÄANSIOTAKUU €
E1			
E2			
E3		15,25	122,00
E4	< 2 v	16,68	134,24
E4	2 - 4 v	16,85	135,60
E4	5 - 9 v	17,00	136,80
E4	10 - 14 v	17,30	139,20
E4	15 - 19 v	17,62	141,76
E4	väh. 20 v	17,94	144,32



SATAMAOPERAATTORIT
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

Satamaoperaattorit ry
Köydenpunojankatu 8
00180 HELSINKI

www.satamaoperaattorit.fi



Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
PL 313 (John Stenbergin ranta 6)
00531 HELSINKI

Puh. 09 - 613 110
Faksi 09 - 739 287
www.akt.fi