AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1.6.2025 – 31.5.2028

SATAMAOPERAATTORIT
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

ammattiliitto pro

SISÄLLYSLUETTELO

SATAMAOPERAATTORIT RY:N JA AMMATTILIITTO PRO:N VÄLINEN AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN

T Y Ö E H T O S O P I M U S 1.6.2025 – 31.5.2028

1 § SOVELTAMISALA 1
2 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS 1
3 § TYÖSUHDE 1
4 § TILAPÄISLUONTOINEN TYÖ 2
5 § TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN, LOMAUTUS, MUUTOSTURVA 2
6 § TYÖSÄÄNNÖT 6
7 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET 6
8 § VUOROTYÖKORVAUS, SAUNALISÄ, KIRKOLLISET JA ARKIPYHÄT 10
9 § YLITYÖ 11
10 § PALKKA 14
11 § PÄIVÄRAHA JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS 15
12 § SUOJAVAATTEET 16
13 § VUOSILOMA 17
14 § SAIRAUSAJAN PALKKA, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAAN PALKKA 20
15 § HAUTAUSAVUSTUS 23
16 § TERVEYSTARKASTUS 23
17 § RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS 24
18 § JÄSENMAKSUT 24
19 § MERKKIPÄIVÄT 24
20 § KOKOUSTEN PITO TYÖPAIKALLA 25
21 § PAIKALLINEN SOPIMINEN 25
22 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN 26
23 § JATKUVA NEUVOTTELU JA TOIMIALAVUOROPUHELU 27

PALKKASOPIMUS 28

1 § SOPIMUKSEN ULOTTUVUUS 28
2 § PALKKA/TYÖNJOHTAJAT 28
3 § TYÖRYHMÄLISÄ 29
4 § TERMINAALILISÄ 30
5 § POLKUPYÖRÄKORVAUS 30
6 § HAAKSIRIKKOLAIVAT 31

SISÄLLYSLUETTELO

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ 32

1 § TYÖAIKA 32
2 § 5-VUOROJÄRJESTELMÄ 32
3 § TYÖAJAN TASAAMINEN, VUOROVAPAAT 34
4 § VUOROVAPAIDEN TASAUS 38
5 § UUSI TYÖNJOHTAJA 39
6 § VUOROVAPAAN PALKKA 40
7 § SIIRTYMINEN TOISEEN TYÖAIKAMUOTOON 41
8 § SEISOKKIAJAT 41
9 § SEISOKKIAIKANA SUORITETTU TYÖ 41
10 § VAPAAVUOROKAUDET 42
11 § ERÄITÄ YLITYÖKORVAUKSIA, SAUNALISÄ, YLITYÖJAKAJA 42
12 § SAIRAUSAJAN PALKKA 43
13 § VUOSILOMA 43
14 § TILAPÄISET HÄIRIÖT 45
15 § KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN KÄYTTÖÖNOTTOON 45
LIITTYVÄ KORVAUS ALUSTEN AHTAUSTYÖSSÄ 45

SOPIMUS VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISESTÄ 46

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ 49

AHTAUSALAN TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 52

YHTEISTOIMINTASOPIMUS 57

AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA 69

TAULUKKOPALKAT 75

Kuukausipalkat 75
Lisät / korvaukset 75
Luottamusmiehen kuukausikorvaus 76
Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus 76

SANAHAKEMISTO 77

SATAMAOPERAATTORIT RY:N JA AMMATTILIITTO PRO:N VÄLINEN AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN

T Y Ö E H T O S O P I M U S 1.6.2025 – 31.5.2028

1 § SOVELTAMISALA

1 Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien ahtausalan teknisten toimihenkilöiden (jäljempänä käytetään nimitystä työnjohtaja) työsuhteisiin.

2 Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työnjohtajat noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä.

3 Työnjohtajalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa teknistä toimihenkilöä, joka työsopimussuhteensa perusteella vakinaisesti toimii työnantajan edustajana työntekijöihin nähden, ja joka työnantajan tai hänen valtuuttamansa määräyksestä jakaa, johtaa, valvoo tai tarkkailee työtä ottamatta itse siihen osaa.

2 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS

Työnantajilla ja työnjohtajilla on oikeus vapaasti päättää kuulumisestaan ammatillisiin järjestöihin. Jos työnjohtajalla on yhteiskunnallisia tai muita luottamustehtäviä, ei häntä saa sellaisen vuoksi painostaa.

3 § TYÖSUHDE

1 Työnantajalla tai hänen valtuuttamallaan edustajalla on oikeus ottaa ja erottaa työnjohtaja tämän sopimuksen määräyksiä loukkaamatta sekä määrätä työn johtamisesta.

2 Työnjohtajan tulee olla solidaarinen työnantajaa kohtaan ja valvoa tämän etuja. Työnantajan tulee suhtautua luottamuksella työnjohtajaan ja tukea häntä työssään.

3 Työnjohtotehtävään valitun henkilön suhteen noudatetaan työsopimuslain mukaista koeaikaa. Koeajalla työsuhde

voidaan molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin työsuhde lakkaa sen päivän päättyessä, jolloin ilmoitus purkamisesta tehdään, ja palkka maksetaan työsuhteen päättymiseen asti. Vakinaistaminen koeajan jälkeen ei koske työnjohtajia, jotka on otettu työhön ruuhka-ajaksi tai muuksi määrätyksi ajaksi, ja jotka kyseisestä tehtävästä vapauduttuaan siirtyvät entiseen työhönsä. Jos tällaisissa tapauksissa syntyy erimielisyyksiä, tutkitaan asiat tapaus tapaukselta paikallisesti.

4 Koeajaksi otetulle työnjohtajalle maksetaan kyseisen työnjohtajan palkkataulukon mukainen kuukausipalkka. Työnantajan tulee ilmoittaa luottamusmiehelle koeajalle otetusta työnjohtajasta.

5 Työnjohtajan, joka pätevästä syystä on estynyt saapumasta työhön, tulee ilmoittaa esteestä viipymättä työnantajalle. Kun esteenä on yhteiskunnallinen tai muu luottamustehtävä, työnjohtajan tulee sopia poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6 Uusia työnjohtajia rekrytoitaessa työnantajan tulee huolehtia asianmukaisesta perehdyttämisestä. Mikäli perehdytyksen suorittaa tämän työehtosopimuksen piirissä oleva työnjohtaja, perehdytys tulee ottaa huomioon työnjohtajan työmäärässä tai palkassa.

4 § TILAPÄISLUONTOINEN TYÖ

Työnjohtaja, jolle ei tilapäisesti voida järjestää tämän sopimuksen tarkoittamaa varsinaista työnjohtajalle kuuluvaa työtä, on velvollinen suorittamaan koulutustaan ja kykyjään vastaavaa työnantajan hänelle osoittamaa muuta työtä.

5 § TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN, LOMAUTUS, MUUTOSTURVA

1 16.5.2017 allekirjoitettu osapuolten välinen irtisanomissuojasopimus on osa tätä työehtosopimusta.

2 Irtisanomisen tulee molemmin puolin tapahtua kirjallisesti, ja toisen osapuolen on annettava todistus tapahtuneesta irtisanomisesta.

3 Työsuhde ei katkea, vaikka työnjohtaja siirrettäisiin toiseen tehtävään tai toiselle paikkakunnalle saman työnantajan palveluksessa.

4 Työsuhteen päättymisen yhteydessä voidaan työnjohtajalle kuuluva vuosiloma työnantajan ja työnjohtajan niin sopiessa lukea irtisanomisaikaan kuuluvaksi.

5 Työnantajan irtisanoessa työnjohtajan tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotulla työnjohtajalla on etuoikeus työsuhteen päättymistä seuraavien 12 kuukauden aikana samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työnjohtaja oli tehnyt. Edellä mainittuna aikana työnantaja ei saa käyttää työnjohdollisissa tehtävissä tilapäisiä tuntityönjohtajia, ellei työtä ole ensin tarjottu irtisanotuille työnjohtajille.

6 Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistunut neuvottelukunta nauttii luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa samaa irtisanomissuojaa neuvotteluissa päätetyistä mahdollisista lomautuksista ja/tai irtisanomisista. Neuvottelukunnan koko (mukaan lukien luottamusmies) on yli 50 työnjohtajan yrityksissä enintään kolme henkilöä ja muissa yrityksissä enintään kaksi henkilöä. Tällä määräyksellä ei kuitenkaan muuteta neuvottelukunnan kokoa koskevaa paikallisesti noudatettua käytäntöä.

Lomautusilmoitusajat

Työnjohtajan lomauttamisessa noudatetaan, ellei paikallisesti toisin sovita, seuraavia lomautusilmoitusaikoja:

- 14 vuorokauden ilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- yhden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Muutosturva

1 Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

2 Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle kymmentä työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

3 Suunniteltua vähentämistä koskevaa yhteistoimintamenettelyä parannetaan siten, että samassa yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

4 Yhteistoimintamenettelyn aikana työnantajan on esitettävä kirjallisesti selvitys kaikkien irtisanomisuhan alla olevien henkilöiden osaamisesta ja siitä, mihin tehtäviin kunkin osaamisella on työnantajan tai sen määräysvallassa olevissa yrityksissä mahdollista sijoittua.

5 Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä viivyttelemättä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

6 Työnantaja ilmoittaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritetuista irtisanomisista ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisestä työvoimaviranomaiselle, ja antaa työvoimaviranomaiselle työnjohtajan suostumuksella työllistymisohjelmassa tarvittavat tiedot. Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

7 Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työnjohtajalla on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen.

8 Vapaan pituus on työsuhteen keston mukaan seuraava:

- enintään 10 päivää, jos työnjohtajan irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
- enintään 30 päivää, jos työnjohtajan irtisanomisaika on yli yksi kuukausi, mutta enintään neljä kuukautta
- enintään 60 päivää, jos työnjohtajan irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

9 Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

10 Työnjohtajan on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelemättä ja pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

11 Oma-aloitteiseen työnhakuun työllistämisvapaista voi käyttää enintään puolet edellä mainituista enimmäismääristä.

12 Työnantaja ja työnjohtaja voivat sopia yhteisistä työllistämistä tukevista toimista irtisanomisaikana. Tällöin työnjohtajalle ei muodostu oikeutta pidennettyyn irtisanomisaikaan.

13 Mikäli työllistämistä tukevista toimista ei päästä sopimukseen, tuotannollisista ja/tai taloudellisista syistä irtisanotun työnjohtajan irtisanomisaika pitenee

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

14 Tätä pidennettyä irtisanomisaikaa voi käyttää aktiiviseen, työllistymistä edistävään koulutukseen tai työnhakuun, jolloin työnjohtajalla ei ole työntekovelvollisuutta. Mikäli työnjohtaja saa hyväkseen edellä mainitun pidennetyn irtisanomisajan, ei tässä pykälässä edellä mainittuja määräyksiä sovelleta.

15 Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työnjohtaja siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Konsernien sisäisissä siirtymissä

irtisanomisajan palkkaa ei kuitenkaan makseta työllistymisen jälkeiseltä ajalta.

16 Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työnjohtajalle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

17 Työnjohtajan pyytäessä työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoimina olevista työpaikoista kuuden kuukauden ajan työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen takaisinottoajan päättymisen jälkeen.

18 Satamaoperaattorit ry kannustaa jäsenyrityksiään muutosturvatilanteissa työnjohtajien työllistämistä tukeviin muutosturvatoimenpiteisiin. Satamaoperaattorit ry tukee jäsenyrityksiään tässä tehtävässä tiedottamisella, neuvonnalla ja tarvittaessa myös taloudellisesti.

19 Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten muutosturvatoimenpiteiden rahoittamiseksi Satamaoperaattorit ry:llä on muutosturvarahasto. Muutosturvarahaston suuruus mitoitetaan alan henkilöstömäärän suhteessa ahtaajien muutosturvarahastoon.

6 § TYÖSÄÄNNÖT

Työnjohtajat ovat velvollisia noudattamaan työpaikalla voimassa olevia työsääntöjä, mikäli ne eivät ole tämän sopimuksen vastaisia.

7 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

1 Työaikaan noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä sekä tämän työehtosopimuksen liitteinä olevien työajan lyhentämistä sekä työaikapankkijärjestelmää koskevien sopimusten periaatteita.

2 Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa ensimmäisen vuoron alkamishetkestä.

3 Työaika alkaa siitä, kun työnjohtaja aloittaa työn työnantajan osoittamassa satamassa tai satamanosassa. Nykyiset käytännöt jatkuvat, ellei paikallisesti toisin sovita.

4 Keskeytymättömään kolmivuorotyöhön noudatetaan liitteenä olevaa erillissopimusta.

5 Säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa, paitsi keskeytymättömässä 3-vuorotyössä, jossa se on enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa.

6 Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

7 Työaikaa voidaan, jos sitä etukäteen sovitaan enintään neljän kuukauden pituiseksi ajanjaksoksi kerrallaan, järjestää myös siten, että se on keskimäärin työehtosopimuksessa määrätyn vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituinen. Työajan tasoittaminen näihin määriin voi tapahtua myös antamalla viikkolevon lisäksi kokonaisia vapaapäiviä.

8 Keskimääräistä työaikaa sovellettaessa vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan kuitenkin pidentää enintään kahdella tunnilla, ja viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärä on 50 tuntia. Jos työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa, on säännöllinen viikoittainen työaikaa enintään 48 tuntia.

9 Keskimääräistä työaikaa käytettäessä on laadittava vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan työtuntijärjestelmä, jossa on mainittu aika, milloin työ alkaa ja päättyy.

10 Ylityötä on työ, jota tehdään yllä mainitun työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin, kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

11 Jos ei ole sovittu tässä kohdassa tarkoitetun keskimääräisen työajan käyttämisestä, noudatetaan työehtosopimusten säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä.

12 Kullakin työnjohtajalla on normaaliviikkojen puitteissa vuorojärjestyksessä 3 vapaata lauantaita ja 1 työssäololauantai. Vuorojärjestelmän mukaan suoritettu työ korvataan vastaavalla vapaa-ajalla, elleivät työnantaja ja työnjohtaja keskenään toisin sovi.

13 Iltavuoron ollessa esim. 7 h 12 min. ei synny korvattavia vapaalauantaita työajan muodostuessa keskimäärin 40-tuntiseksi neljän viikon ajanjakson sisällä.

14 Mikäli työnjohtaja joutuu työskentelemään vuorojärjestelmän puitteissa esim. itsenäisyyspäivän jälkeisenä lauantaina, hän on oikeutettu saamaan vastaavan vapaa-ajan, elleivät työnantaja ja työnjohtaja keskenään toisin sovi. Samaa periaatetta noudatetaan uudenvuoden-, loppiais-, pääsiäis-, vappu-, helatorstai- ja jouluviikon osalta.

15 2-vuorotyön tulee kestää kalenteriviikon ajan ja tällöin - ellei vuorotyö tapahdu ns. levitetyn iltavuoron puitteissa - maanantaista perjantaihin eli viisi päivää. Iltavuoroa ei arkipyhäviikkojen lauantaipäiviä lukuun ottamatta lauantaisin järjestetä. Liikkuvina arkiaattoina eli uudenvuoden, vapun ja itsenäisyyspäivän aattoina kaikki 2-vuorotyössä työskentelevät suorittavat työnsä aamuvuoron työaikoja noudattaen. Mikäli sovittua vuorotyötä ei syystä tai toisesta voida järjestää koko ajaksi, siirtyy työnjohtaja kyseiseksi ajaksi päivävuoroon menettämättä kuitenkaan tällöin oikeuttaan vuorotyölisiin.

16 Ilmoitus siirtymisestä päivätyöstä vuorotyöhön on annettava viimeistään viikkoa ennen vuorotyön alkamisesta.

17 2-vuorotyön iltavuorossa voi olla samanaikaisesti korkeintaan puolet työnjohtajista.

18 Mikäli työnantajalle ei aiheudu merkittävää haittaa, 58 vuotta täyttäneet työnjohtajat voidaan omasta esityksestään siirtää suorittamaan työnsä aamuvuoron työaikana lauantaivuorovelvollisuuden säilyessä entisenä. Ikääntyvien työnjohtajien työkykyyn ja -kuormitukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työnjohtajan aloitteesta työnantajan ja työnjohtajan tulee käydä keskustelu niistä toimenpiteistä, jotka tukevat työnjohtajan työssä jaksamista.

19 Helatorstaiviikolla helatorstain aaton työaika on sama kuin muina arkipäivinä.

20 Työnantaja ja työnjohtaja voivat sopia keskenään tästä pykälästä poikkeavat työajat, mikäli tuotannolliset tai työnjohtajan yksilölliset tarpeet sitä edellyttävät.

21 Luottamusmiehelle tulee ilmoittaa suunnitellusta sopimisesta, ja luottamusmiehellä on oikeus olla läsnä sopimistilanteessa.

7.1 Jatkuvaa kaksivuorotyötä (tam 27) koskevat määräykset

1 Jos yrityksessä siirrytään työskentelemään tam 27:ssä, työnjohtajille kyseisessä satamassa maksetaan erillinen

kuukausikorvaus, joka on määrältään 4,125 % (+ 4,125 % 12 kuukauden jälkeen). Korvaus lasketaan keskitaulukkopalkasta. Siirtymisestä tam 27:ään sovitaan paikallisesti. Korvauksen maksaminen päättyy, jos työnantaja lopettaa satamassa tam 27:n käytön. Korvauksen maksaminen edellyttää, että työnjohtajan työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

2 Korvaus maksetaan edellytyksen täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

3 Työvuorokauden säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia. Viikkotyöaika on enintään keskimäärin 40 tuntia enintään kolmen viikon tasoittumisjaksossa. Paikallisesti voidaan sopia pitemmästä tasoittumisjaksosta.

4 Tasoittumisjaksolle laaditaan työvuorojärjestelmä.

5 Työnjohtajalle annetaan yksi palkallinen vapaapäivä kolmen kuukauden kuluessa uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- sekä itsenäisyyspäiväviikon lauantaina työskentelystä, mikäli tällainen päivä ei satu lauantaiksi tai sunnuntaiksi, sekä yksi palkallinen vapaapäivä pääsiäisen ja joulun jälkeisen lauantain työskentelystä, mikäli nämä päivät eivät satu pyhä-päiviksi.

6 Työaikaa lyhennetään loppiaisen takia niinä vuosina, joina loppiainen on muuna arkipäivänä kuin lauantaina, antamalla kolmen kuukauden kuluessa yksi palkallinen vapaapäivä loppiaisviikon lauantain työskentelystä.

7 Pääsiäislauantaina, I ja II pääsiäispäivänä ja helluntaina tehdystä työstä annetaan tehtyä työtä vastaavasti vapaita kolmen kuukauden kuluessa niiden ansaitsemisesta. Samoin menetellään vapunaaton iltavuoron työskentelyn kohdalla.

8 § VUOROTYÖKORVAUS, SAUNALISÄ, KIRKOLLISET JA ARKIPYHÄT

1 Vuorotyöstä suoritetaan vuorotyölisä seuraavia periaatteita noudattaen:

2 2-vuorotyön iltavuorotyöstä maksetaan 12,5 % suuruinen vuorotyölisä peruspalkalle/tunti.

3 Keskeytymättömästä 3-vuorotyöstä maksetaan 12,5 % / tunti -suuruinen vuorotyölisä iltavuorossa työskenteleville, ja yövuorossa työskenteleville 25 % / tunti -suuruinen yövuorolisä peruspalkalle.

4 Sunnuntaina, kirkollisina pyhäpäivinä sekä vappuna, uudenvuoden- ja itsenäisyyspäivänä maksetaan keskeytymättömässä 3-vuorotyössä pyhäkorvauksena 100 %:lla korotettu palkka. Korotus maksetaan myös vuorotyölisille. 3-vuorotyössä maksetaan vuorolisät siten, että kaikista vuoroista maksetaan 12,5 %:lla korotettu palkka.

5 Arkipyhät eli
- uudenvuodenpäivä
- loppiainen
- pitkäperjantai
- 2. pääsiäispäivä
- helatorstai
- juhannuspäivä
- pyhäinpäivä
- joulupäivä
- toinen joulupäivä = tapaninpäivä

ovat vapaapäiviä.

6 Lisäksi vapaapäiviä ovat
- sunnuntait
- jouluaatto
- pääsiäislauantai
- vappupäivä
- juhannusaatto
- itsenäisyyspäivä.

7 Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa oleville suoritetaan palkkaliitteen mukainen saunalisä.

9 § YLITYÖ

Ylityöksi luetaan kaikki säännöllisen työajan enimmäisrajat ylittävä työ.

9.1 Korvaus ylityöstä

1 Ylityöstä suoritetaan korvaus seuraavia perusteita noudattaen:

2 Päivittäisen säännöllisen työajan puitteissa suoritetusta viikkoylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

3 Säännöllisen päivittäisen työajan ulkopuolella suoritetusta työstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, paitsi lauantaisin ja niiden vastikevapaapäivinä, jolloin suoritetaan heti 100 %:lla korotettu palkka.

4 Milloin työnjohtaja kutsutaan ylityöhön kotoaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta, hänelle maksetaan tällaisen kutsun jälkeen suoritetusta työstä vähintään kahden tunnin palkka ylityökorotuksineen.

5 Sunnuntaina ja kirkollisena pyhäpäivänä suoritettu työ katsotaan ylityöksi, ellei kyseessä ole keskeytymätön 3-vuorotyö tai jatkuva kaksivuorotyö, ja siitä maksetaan sunnuntaiylityökorotuksineen kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 %:n ja seuraavilta 200 %:n korotus palkalle.

6 Mahdollinen täydennysaika neljään tuntiin saakka maksetaan sunnuntaikorotuksin mutta ilman ylityökorotusta. Samoin menetellään, jos työnjohtaja työnantajan määräyksestä on saapunut työpaikalle, mutta työtä ei lainkaan ole voitu suorittaa.

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

8 Mikäli viikonloppuylityö perutaan kokonaan myöhemmin kuin 22 tuntia ennen suunnitellun työrupeaman alkua, maksetaan työnjohtajalle palkka neljältä tunnilta.

9.2 Aloittamistyö

1 Aloittamistyöstä, johon luetaan kuuluvaksi muun muassa työntekijöiden työhön ottaminen, työvälineiden tuomisen valvonta ja muu vastaava toiminta, työlistojen ja raporttien laatiminen, joka tapahtuu välittömästi ennen kuin työnjohtajan johdettavien ja valvottavien työaika alkaa, enintään 1,5 tuntia viikossa, suoritetaan kullekin työnjohtajalle aloittamistöistä palkkaliitteen mukainen kokonaiskuukausikorvaus.

2 Edellä mainitusta aloittamistyöstä suoritettava kuukausikorvaus kattaa säännöllisen työajan yhteydessä ylityönä suoritettavan aloittamistyön viiden työpäivän osalta/viikko. Viisi päivää ylittäviltä päiviltä/viikko tehdystä aloittamistyöstä suoritetaan päiväkohtainen palkkaliitteen mukainen korvaus.

3 Aloittamistyöstä suoritettava kuukausikorvaus maksetaan myös siltä ajalta, jolta työnantaja työehtosopimuksen 13 §:n perusteella on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa.

9.3 Lopettamistyö

1 Lopettamistyöhön luetaan kuuluvaksi muun muassa työ-välineiden poisviemisen valvonta ja muu vastaava toiminta sekä työlistojen ja raporttien laatiminen, joka tapahtuu välittömästi sen jälkeen, kun työnjohtajan johdettavien ja valvottavien työaika päättyy.

2 Työnantaja määrittää mahdollisen lopettamistyön tarpeen ja toteuttamisperiaatteet. Määritystyössä työnantaja voi käyttää esimerkiksi työajanseurantaa. Työnjohtajan tulee tehdä lopettamistyöt työajallaan, mikäli mahdollista. Mikäli tämä ei ole mahdollista, maksaa työnantaja lopettamistöistä päivä- tai kuukausikohtaisen lopettamistyökorvauksen, jonka määrä vastaa edellä mainittuja aloittamistyökorvauksia. Lopettamistöiden määrä on tällöin enintään 1,5 tuntia viikossa.

3 Näillä määräyksillä ei heikennetä paikallisia vakiintuneita aloittamis- ja lopetustyön palkanmaksuperusteita.

4 Laskettaessa ylityöstä maksettavaa palkkaa on tunnilta suoritettava palkkaperuste laskettava siten, että kuukausipalkka siihen mahdollisesti kuuluvine luontaisetuineen sekä henkilölle kiinteinä samansuuruisina palkkakausikohtaisina lisinä

maksettavat palkanerät lukuun ottamatta aloitus- ja lopetuslisää jaetaan luvulla 160.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön jakaja on mainittu työehtosopimuksen liitteessä kaksi.

5 Vuorolisän alaisen työn alkaessa tai jatkuessa ylityönä suoritetaan myös vuorotyölisälle ylityökorotus.

6 Niille iltavuorossa olleille työnjohtajille, jotka jatkavat työtään ylityönä välittömästi iltavuoron jälkeen, maksetaan maanantaista perjantaihin heti ylityökorotus 100 %:n suuruisena säännönmukaisen iltavuoron päättymisajankohdan ja aamuvuoron alkamisajankohdan välisenä aikana suoritetusta ylityöstä.

7 Tehdystä ylityöstä tuleva palkka voidaan työnantajan ja työnjohtajan välillä sopia korvattavaksi vastaavalla vapaa-ajalla (esim. yksi 50 %:n ylityötunti on 1,5 tunnin vapaa-aika).

8 Työnjohtajalle, jonka suorittama ylityö kestää niin kauan, ettei hän pääse yleisiä kulkuneuvoja käyttäen kotiin työn päätyttyä, ja joka ei asu sataman välittömässä läheisyydessä, työnantaja järjestää kuljetuksen.

9 Mikäli aamuvuorossa oleva työnjohtaja jatkaa työnantajan esityksestä työtään ylityönä vielä iltavuoron jälkeen, tulee hänen saada seuraavan aamuvuoron neljä ensimmäistä tuntia vapaata. Jos työnjohtaja jatkaa ylityönä yli kaksi tuntia iltavuoron työajan päättymisen jälkeen, hänellä on oikeus olla vapaana koko aamuvuoron.

10 Mikäli työnjohtajan vuorokautinen, yhtäjaksoinen työaika ylittää 16 tuntia, hänen tulee saada samojen aikarajaperusteiden mukaan vapaata (neljä tai kahdeksan tuntia).

11 Määräykset koskevat ainoastaan niitä työnjohtajia, joilla seuraava päivä on työpäivä.

12 Milloin työnjohtajan toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus yrityksen toiminnan niin vaatiessa antaa vapaa-aikanaan puhelimitse tai sähköpostitse erityisiä toimintaohjeita tai -määräyksiä, tulee tämä ottaa

huomioon työnjohtajan kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä siten kuin paikallisesti sovitaan.

10 § PALKKA

1 Tähän sopimukseen sidottujen työnjohtajien palkka määritellään liitteenä olevan palkkasopimuksen mukaisesti.

2 Työnjohtajan palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, läheisen omaisen kuoleman, yhteiskunnallisen luottamustehtävän tai osapuolten välisiin liittotasoneuvotteluihin osallistumisen vuoksi annettua lyhyttä tilapäistä lomaa. Läheisellä omaisella voitaneen tarkoittaa ainakin avio- ja avopuolisoa, omia ja avio- ja avopuolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria. Yhteiskunnallisella luottamustehtävällä tarkoitetaan lähinnä kunnallisia ja valtiollisia luottamustehtäviä. Näihin on rinnastettava poissaolo todistajana kuulemisen takia oikeudessa, milloin oikeuden päätökseen ei sisälly riittävää korvausta ansion menetyksestä. Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

3 STTK:n tai tähän sopimukseen osallisen liiton edustajistoon ja hallitukseen sekä neuvottelukuntiin kuuluville työnjohtajille varataan mahdollisuus ilman ansionmenetystä osallistua työaikana sellaisten elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

4 Työnjohtajalla on oikeus saada palkallista vapaata omana vihkimispäivänään, jos tämä päivä sattuu hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväksi.

5 Työnantaja maksaa varusmiespalvelun edellyttämään kutsuntaan osallistuvalle työnjohtajalle kutsuntapäivältä ansionmenetyksen korvauksen enintään kahdeksalta tunnilta.

6 Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalle työnjohtajalle korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisen työaikana.

7 Palkanmaksu suoritetaan jälkikäteen kunkin kuukauden 15. ja viimeisenä päivänä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi, juhla-, aatto- tai lauantaipäiväksi maksetaan palkka edellisenä päivänä.

8 Työnjohtajan palkkaryhmään sijoittuminen määräytyy niiden yhteenlaskettujen työvuosien perusteella, jotka työnjohtaja on ollut satama-alalla työnjohtajana. (Mukaan lukien aika huolintatyönjohtajana tai pääasiallisesti satamatyönjohtajana teollisuussatamassa).

9 Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan työnjohtajan kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti.

10 Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että työnjohtaja yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun työnjohtaja on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

11 § PÄIVÄRAHA JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS

1 Työnjohtaja on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

2 Kun työnjohtaja osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset tämän pykälän määräysten mukaisesti.

3 Matka katsotaan alkaneeksi, kun työnjohtaja lähtee matkalle työpaikalta, tai milloin erikseen sovitaan, kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista, ja päättyneeksi silloin, kun työnjohtaja palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi.

4 Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan mm. rautatie-, lento- ym. matkalippujen hinnat,

matkatavarakustannukset, sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat.

5 Jos työnjohtaja matkustaa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä, ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi. Jos työnantaja kustantaa työnjohtajalle makuupaikan, ei kello 21-07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

6 Päivärahaa maksetaan kotimaassa verohallituksen määräämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

7 Jos työnjohtajalla ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokatauon aikana, eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla, tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan työnjohtajalle palkkaliitteessä mainitun suuruinen ruokaraha. Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.

8 Jos matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset tositteen mukaisesti päivärahojen lisäksi seuraaviin palkkaliitteessä mainittuihin enimmäismääriin saakka.

9 Jos työnjohtaja ei esitä majoituslaskua, maksetaan hänelle palkkaliitteessä mainitun suuruinen yöpymisraha.

10 Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan tästä korvauksena verohallituksen määräämän verovapaan korvauksen määrä.

12 § SUOJAVAATTEET

1 Työnantaja järjestää työnjohtajille harkintansa mukaiset, vaatimukset täyttävät työasut. Työasujen tarpeen määrittely suoritetaan yrityksen edustajan sekä työnjohtajien työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteistyössä. Työasua valittaessa on otettava huomioon ne erityisolosuhteet, joita satamatyöhön liittyy

(kylmät olosuhteet, heijastinpinnat, kirkkaat värit, taskujen määrä, yksi- tai kaksiosainen asu yms.).

2 Työnjohtajat vastaavat työvaatteidensa huollosta. Työnantaja ja työnjohtajat voivat kuitenkin sopia paikallisesti pukurahan vaihtamisesta työnantajan kustantamaan työvaatehuoltoon.

3 Työnjohtajien on käytettävä työnantajan järjestämiä työasuja työn ja työolosuhteiden niin vaatiessa.

4 Ellei paikallisesti sovita muunlaisesta järjestelystä, suoritetaan työssä tarvittavien työpukujen ja muun suojavaatetuksen hankkimisen sekä niiden puhdistuksen korvaukseksi palkkaliitteessä mainittu kuukausikorvaus.

5 Ns. suojavaateraha suoritetaan myös vuosiloman ajalta.

6 Työnjohtajalle annetaan täydellinen sadevaatetus: sadepuku, sadepäähine ja kumisaappaat.

7 Tällä pykälällä ei ole tarkoitus heikentää yrityksessä jo käytössä olevia työvaatteisiin liittyviä käytäntöjä.

13 § VUOSILOMA

1 Työnjohtajan vuosilomaan noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä. Vuosiloman pituuteen vaikuttavaa työsuhteen keskeytymätöntä jatkumisaikaa laskettaessa otetaan huomioon myös ne vuodet, jotka työnjohtaja aikaisemmin on ollut työnjohtajana tämän työnantajaliiton jäsenyritysten palveluksessa, kuten myös ne vuodet, jotka hän on ollut ahtaajana vakinaisessa työsuhteessa, tai muuten Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten ahtaustöissä, ja tällöin tehnyt vuosittain 1800 työtuntia. Jos satama on ollut auki vain osan vuotta, on vastaava määrä 150 työtuntia kuukaudessa sataman aukioloaikana.

2 Laskettaessa työnjohtajan lomapalkkaa otetaan huomioon kuukausipalkan lisäksi lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisesti maksetut lisät vuosilomalain edellyttämässä laajuudessa.

3 Työnjohtajille maksetaan lomarahana 50 % heille suoritetusta lomapalkasta lakisääteisen vuosiloman osalta. Mikäli

osa vuosilomasta sattuu varsinaisen lomakauden ulkopuolelle, suoritetaan sen lisäksi, mitä edellä on sovittu, tämän vuosiloman osalta ylimääräinen 25 %:n suuruinen lomaraha. Viimeksi mainittu määräys ei koske niitä tapauksia, jolloin vanhan henkilökohtaisen käytännön perusteella varsinaisen lomakauden ulkopuolella pidetty lakisääteinen vuosiloma on annettu 50 %:lla pidennettynä.

4 Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Lomarahan jäljellä oleva osa maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, ellei työnjohtaja olisi estynyt palaamasta työhön. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia lomarahan vapaaksi vaihtamisesta tai lomarahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä. Työnjohtajalla on kuitenkin oikeus irtisanoutua sopimuksesta, jolla luottamusmies ja työnantaja ovat sopineet lomarahojen vapaaksi vaihtamisesta. Luottamusmies ja työnantaja sopivat ajankohdan, johon mennessä mahdolliset irtisanoutumiset on tehtävä. Työnantajalla on tiedotusvastuu tehdystä sopimuksesta.

5 Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työnjohtajasta itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

6 Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työnjohtajalle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

7 Työnjohtajalla, joka varusmiespalvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahan, on oikeus saada lomaraha, mikäli hän suoritettuaan asevelvollisuutensa palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.

8 Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomarahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka kyseiselle henkilölle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha vastaavasti hänelle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

9 Lomaraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

10 Työehtosopimuksen 9 § kohdan 2 ja 9 § kohdan 3 tarkoittamasta aloittamis- ja lopettamistöiden kuukausikorvauksesta maksetaan myös lomaraha edellyttäen, että kokonaiskuukausikorvauksen maksamisen edellytykset muutoin ovat olemassa.

11 Kun työnjohtaja on tehnyt jatkuvasti tai säännöllisesti toistuen vuorotyötä, tästä tuleva vuorolisä on huomioitava vuosilomapalkassa samoin kuin muut säännöllisen työajan puitteissa jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät.

12 Keskeytymättömän 3-vuorotyön työtuntijärjestelmän edellyttämä pyhätyökorvaus huomioidaan myös lakisääteisen vuosiloman osalta.

13 Korotettua lomarahaa tai loman pidennystä ei suoriteta siltä osin kuin vuosiloma vuosilomalain mukaan annetaan varsinaisen lomakauden ulkopuolella (5. viikko).

14 Vuosilomat Haminan, Kotkan, Helsingin, Turun, Rauman ja Mäntyluodon satamissa annetaan 2.5.-30.9. välisenä aikana. Mäntyluodosta pohjoiseen olevissa satamissa annetaan vuosilomasta yhtäjaksoisena vähintään 12 työpäivää aikana 2.5.-30.9. Tällöin lasketaan lomakauteen sisältyvät vapaat lauantait työpäiviksi.

15 Muuna aikana annettavan vuosiloman suhteen noudatetaan kussakin ahtausliikkeessä entistä käytäntöä, ellei työsopimuksessa toisin sovita.

14 § SAIRAUSAJAN PALKKA, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAAN PALKKA

1 Jos työnjohtaja on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontaisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut sen pituisilta ajoilta kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde on jatkunut	Täysi palkka
- koeajalta	- kahdelta viikolta
- yhtäjaksoisesti vähemmän kuin vuoden	- neljältä viikolta
- yhden vuoden, mutta vähemmän kuin viisi vuotta	- viideltä viikolta
- viisi vuotta tai kauemmin	- kolmelta kuukaudelta

2 Työnantajalla on oikeus tehdä työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä mainitut vähennykset sairauden ajalta maksettavasta palkasta.

3 Jos työnjohtajan työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei työnjohtaja ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajan palkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkkaa maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n 2 momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta.

4 Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin on viimeksi suoritettu työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, menetellään sairausajan palkan maksamisen suhteen niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus eli sairausajan palkka suoritetaan uudelleen 1. kohdassa mainitulta sairausajan palkan ajanjaksolta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

5 Työnjohtajan on sairastuessaan viipymättä ilmoitettava siitä työnantajalle. Työnantajan vaatiessa työnjohtajan on esitettävä sairaudestaan lääkärin antama todistus. Jos työnantaja vaatii nimeämänsä lääkärin suorittamaa tarkastusta, maksaa työnantaja lääkärintodistuksen lunastuksen.

6 Jos työnjohtaja on työsopimusta tehtäessä tieten salannut sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

7 Työnjohtajan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

8 Työnantaja maksaa työnjohtajalle, jolla on oikeus raskausrahaan sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaan, palkan raskausvapaan alusta lukien 40 arkipäivältä.

Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen raskausvapaan alkamista.

9 Työnantaja maksaa työnjohtajalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, palkan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä (ei-synnyttävä vanhempi) tai 32 ensimmäiseltä arkipäivältä (synnyttävä vanhempi).

Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksitoista kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista.

10 Milloin työnjohtaja on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen raskaus- ja vanhempainvapaaseen rinnastettava palkallinen loma.

11 Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työnjohtajalle edellä tässä pykälässä määrätyn palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työnjohtajalle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen, taikka saamaan sen määrän takaisin työnjohtajalta, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske työnjohtajan itsensä

kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

12 Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työnjohtajasta itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä työnjohtajan laiminlyönnin vuoksi on jäänyt suorittamatta.

13 Jos työnjohtajan työ on järjestetty vaihtuvin työvuoroin, sairausajan palkassa huomioidaan työehtosopimuksen 8 §:n mukaiset työvuorolistan edellyttämät vuorolisät. Ks. Lisäksi TES 9 § kohta 2 (aloittamistyö) ja TES 9 § kohta 3 (lopettamistyö).

14 Työnantaja maksaa työnjohtajalle, joka tartuntatautilain (1227/2016) mukaan on määrätty olemaan poissa työstä, palkan poissaolon ajalta tämän pykälän määräysten mukaan. Työnantajalla on oikeus nostaa työnjohtajalle samalta ajanjaksolta maksettava sairaus- tai tartuntatautipäiväraha.

14.1 Korvaava työ

1 Työnjohtaja ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia korvaavan työn tekemisestä, mikäli työnjohtajan terveydentila sen mahdollistaa. Tämän jälkeen työnjohtaja ja hänen esimiehensä selvittävät, onko työnjohtajalle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä.

2 Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työnjohtajan työtehtäviä vastaavaa. Tilanteen mukaan korvaavan työn tekemisen sijaan työnjohtajalle voidaan järjestää koulutusta.

3 Mikäli korvaavaa työtä tekevän työnjohtajan terveys vaarantuu tai toipuminen pitkittyy korvaavan työn tekemisestä johtuvasta syystä, on korvaavan työn tekeminen keskeytettävä. Ennen korvaavan työn aloittamista luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua on informoitava.

4 Tällä sopimusmääräyksellä ei muuteta työrajoitteisten työnjohtajien työhön sijoittamiseen liittyviä menettelytapoja.

14.2 Lapsen sairastuminen

1 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. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Poissaoloajalta maksetaan palkka myös, jos toisella ansiotyössä olevalla puolisolla 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. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön. Korvausta maksetaan enintään neljältä päivältä.

15 § HAUTAUSAVUSTUS

Tämän sopimuksen tarkoittaman työnjohtajan kuollessa työnantaja suorittaa vainajan omaisille hautausavustuksena yhden kuukauden palkan.

16 § TERVEYSTARKASTUS

1 Työnjohtajalla on oikeus yhteen työnantajan kustantamaan terveystarkastukseen sen vuoden aikana, jona hän täyttää 40 vuotta, ja sen jälkeen joka viides vuosi. Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvalle henkilölle, joka lähetetään työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 2-kohdassa tarkoitettua tutkimusta varten toiselle paikkakunnalle, tai joka määrätään tällaisessa tarkastuksessa paikkakunnalla suoritettavaan jälkitarkastukseen, maksetaan korvaus ansionmenetyksestä ja matkakustannuksista ja päiväraha siten kuin työehtosopimuksen 11 §:ssä määrätään. Ansionmenetys korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei kyseinen henkilö ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

2 Työnjohtajan alkutarkastuksen suorittaa työterveyslääkäri, ellei toisin sovita, ennen vakinaisen työsuhteen solmimista.

Mikäli tällainen lääkärintarkastus on suoritettu aikaisemmin, ei uutta suoriteta.

16.1 Raskauteen liittyvät terveystarkastukset

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen raskausrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen, ja muiden synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta.

Isällä on oikeus käyttää kertyneitä vapaapäiviään tai ottaa palkatonta vapaata osallistuakseen äidin tukihenkilönä em. tilaisuuksiin.

17 § RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS

1 Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työnjohtajia koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä sovittu.

2 Työnjohtajien osalta on voimassa työnantajan kustantama työnantajan vastuuvakuutus, joka kattaa työnantajan, hänen sijaisensa, sekä vakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön, kuten työnjohtajan, vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa. Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta 126 140 euroa, kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50 456 euroa yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25 228 euroa. Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.

18 § JÄSENMAKSUT

Työnantaja perii ammattiyhdistyksen jäsenmaksun liittojen sopimalla tavalla. Vallitsevia käytäntöjä ei kuitenkaan muuteta.

19 § MERKKIPÄIVÄT

Työnjohtajalla on vapaapäivä hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta.

20 § KOKOUSTEN PITO TYÖPAIKALLA

1 Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

2 Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

3 Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa, ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

4 Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

5 Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä keskusjärjestöjen edustajia.

21 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

1 Työehtosopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen tietyissä tilanteissa. Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko luottamusmiehen ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työnjohtajan kesken.

2 Yksittäisen työnjohtajan kanssa ei voi kuitenkaan sopia hänen työehtojensa heikentämisestä. Luottamusmiestä on

informoitava ennen työnantajan ja työnjohtajan välistä tämän työehtosopimuksen mukaista paikallista sopimusta. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työnjohtajia, joita luottamusmies edustaa.

3 Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

22 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

1 Jos työnantajan ja työnjohtajan välillä ilmenee erimielisyyksiä tämän sopimuksen tai siihen liittyvien säännösten soveltamisesta, tulkinnasta, tai rikkomuksia koskevasta asiasta, on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajain ja työnjohtajien kesken luottamusmiesten avustamana. Jos yksimielisyyteen ei päästä, on erimielisyys siirrettävä liittojen ratkaistavaksi.

2 Jommankumman liiton esittäessä neuvotteluja 1-kohdassa tarkoitetussa tai muussa tapauksessa, on ne aloitettava ensi tilassa, ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, voidaan asia, jos sillä on yleistä kantavuutta, jommankumman liiton vaatimuksesta ja toisen liiton toimintavapautta rajoittamatta alistaa keskusliittojen yhteisesti käsiteltäväksi lausunnon saamista varten.

3 Elleivät edellä mainitut neuvottelut johda tulokseen, voi jompikumpi sopijapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Elleivät neuvottelut sopimuksen voimassaoloajan päätyttyäkään johda sopimukseen, on sen sopijapuolen, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, ilmoitettava siitä toiselle sopimuspuolelle viimeistään kahta viikkoa ennen aiottua työnseisausta. Uhkavaatimuksen alaisena aikana ovat sopijapuolet velvolliset mahdollisuuksien mukaan toimimaan keskusliittojen ja valtion asianomaisten elinten avulla erimielisyyden kohteena olevan asian sovinnolliseksi ratkaisemiseksi.

4 Niin kauan kuin erimielisyydestä käydään neuvotteluja, tai se on edellä mainittujen elinten ratkaistavana, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakkoa tai työsulkua), eikä ryhtyä

muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

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

6 Ammattiliitto Pro ry:n edustajiston tai hallituksen jäsenenä toimivalle työnjohtajalle varataan mahdollisuus tarvittaessa työaikana osallistua sellaisten elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusasioita.

23 § JATKUVA NEUVOTTELU JA TOIMIALAVUOROPUHELU

1 Työmarkkinaosapuolet korostavat ns. jatkuvan neuvottelumenettelyn tärkeyttä.

2 Liitot jatkavat jatkuvan neuvottelun mekanismin mukaista toimintaa, ja samalla käydään toimialavuoropuhelua. Tarkoituksena on sopimuskauden aikana käsitellä jo seuraavaan työehtosopimukseen liittyviä asioita, sekä tarkastella sopimusmääräysten kehittämistä ja selkeyttämistä

PALKKASOPIMUS

1 § SOPIMUKSEN ULOTTUVUUS

1 Tässä sopimuksessa määrätään Satamaoperaattorit ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä voimassa olevan työnjohtajia koskevan työehtosopimuksen alaisten työnjohtajien palkka-edut.

2 Tämän palkkasopimuksen sijasta voidaan sopia paikallisesta palkkausjärjestelmästä.

2 § PALKKA/TYÖNJOHTAJAT

Edellä 1 §:ssä mainituille myös vuorotyöhön täysin työkykyisille 18 vuotta täyttäneille työnjohtajille maksetaan työpaikoittain vähintään jäljempänä olevan palkkataulukon ja tämän sopimuksen mukainen peruspalkka. Ahtausteknikon tutkinnon, merenkulkuopiston merikapteenin tai yliperämiestutkinnon, lastinkäsittelyalan erikoisammattitutkinnon tai logistiikkainsinöörin tutkinnon suorittaneet työnjohtajat sijoitetaan heti palkkaryhmään II ja he saavat näin ollen laskea hyväkseen heti palvelukseen astuessaan 3 palvelusvuotta ja saavuttavat korkeimman tason 12 vuoden jälkeen.

2.1 Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa tai korkeakoulussa, ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta. Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5.-30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan muita kuin edellä mainittuja henkilöitä. Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka saa alittaa kyseessä olevan taulukkopalkan 15 prosentilla ensimmäisen neljän kuukauden aikana.

2.2 Työnjohtajien taulukkopalkat

Taulukkopalkat ovat palkkaliitteessä.

3 § TYÖRYHMÄLISÄ

1 Milloin ahtaustyönjohtajan johdettavana on samanaikaisesti kaksi työryhmää, maksetaan ryhmälisänä kahdesta työryhmästä palkkaliitteestä ilmenevä euromäärä/päivä/ahtaustyönjohtaja, samoin mahdollisista ylittävistä työryhmistä palkkaliitteestä ilmenevä korvaus/työryhmä /päivä/ahtaustyönjohtaja.

2 Roro- ja sivuporttilaivoissa (truck-to-truck-menetelmä) yhden kannen katsotaan vastaavan yhtä työryhmää.

3 Työryhmien lukumäärää laskettaessa huomioidaan myös kokonaiset kirvesmies- ja surraustyöryhmät.

4 Työryhmälisät huomioidaan vuorokohtaisina.

5 Ryhmälisä maksetaan sille ahtaustyönjohtajalle, jonka alaisena työryhmät työskentelevät. Jos maapuolen työ tapahtuu erillisen ahtaustyönjohtajan alaisena, tai milloin laivalla toimii jokkerityönjohtaja, ryhmälisän perustetta laskettaessa huomioon otetaan laiva- ja maapuolen yhteinen ahtaustyönjohtajamäärä siten, että täydet 2 työryhmää tuleva määrä maksetaan, esim. 5 työryhmää ja 3 työnjohtajaa, maksetaan 2 työryhmäkorvausta.

6 Bulk-laivat jäävät ryhmälisää koskevien määräysten ulkopuolelle.

7 Ryhmälisän maksamisen edellytyksenä on, että työryhmämäärän johtaminen päivän kuluessa on kestänyt vähintään neljä tuntia. Kyseistä aikarajoitusta ei sovelleta ylityöaikaan.

8 Jos syntyy epäselvyyttä työryhmien lukumäärästä, lukumäärä on erillisenä nostavien nostolaitteiden ja porttien määrä.

9 Kirvesmies-/surraustyöryhmämääräys koskee ainoastaan sellaisia tapauksia, jolloin laivassa käytetään erillistä kirvesmies-/surraustyöryhmää, joka työskentelee täysin erillään muusta ahtaustyöstä. Määräys ei käsitä sellaisia tapauksia, joissa ruuman ahtaustyöryhmää on vahvistettu muutamalla kirvesmiehellä.

10 Kirvesmies-/surrausryhmää ei rinnasteta ahtaustyöryhmään, milloin työnjohtaja vastaa ainoastaan laivan kirvesmiestyöstä johtamatta samanaikaisesti muita työryhmiä. Tällaisella ryhmällä ei tarkoiteta maapuolen mahdollisia surraus- ja kirvesmiestyöryhmiä, eikä se myöskään koske terminaalissa valmisteltavia roro-yksiköitä.

11 Osapuolet toteavat, että paikallisesti on mahdollista sopia niistä menettelyistä, joilla työryhmälisiin liittyvää työnjohtajien palkallista eriarvoistumista voidaan vähentää.

12 Transitoliikenteen kentältä tapahtuvien kuormausten yhteydessä katsotaan yhden nosturin kanssa työskentelevien työntekijöiden muodostavan yhden työryhmän. Mikäli työnjohtajalla tällaisen lastausoperaation yhteydessä on johdettavanaan esim. enemmän kuin yksi (nosturi) työryhmä, tulee hänelle suorittaa työryhmälisää voimassa olevia sääntöjä noudattaen.

13 Roro-terminaalityönjohtaja on työnjohtaja, joka toimii jatkuvaliikenteisessä roro-terminaalissa ja vastaa siellä tapahtuvasta lastin ja lastikaluston käsittelystä, yksiköitten teosta/purkauksesta ja muista roro-terminaalin puitteissa tapahtuvista toiminnoista sekä tarvittaessa osallistuu roro-alusten lastaukseen ja purkaukseen.

4 § TERMINAALILISÄ

Roro-terminaalityönjohtajalle maksetaan erillinen palkkaliitteessä määritelty vuorokohtainen korvaus edellyttäen, että työhön osoitus on kestänyt vähintään neljä tuntia. Tätä lisää saaville työnjohtajille ei makseta muita työehtosopimuksessa mainittuja tai paikallisesti sovittuja työnsuorituslisiä (esim. työryhmälisä ja chief-lisä). Edellä mainittua aikarajoitusta ei sovelleta ylityöaikana.

5 § POLKUPYÖRÄKORVAUS

Sovitusta oman polkupyörän käytöstä maksetaan palkkaliitteessä mainittu vuosikorvaus.

6 § HAAKSIRIKKOLAIVAT

Milloin työntekijöille haaksirikkolaivoissa maksetaan korotettua palkkaa, suoritetaan samassa aluksessa työskenteleville työnjohtajille 100 %:n haaksirikkolisä peruspalkan mukaiselle tuntipalkalle (peruspalkka + ylimääräinen perustuntipalkka).

LIITE 2. KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

1 § TYÖAIKA

1 3-vuorotyössä vuorokausi lasketaan alkavaksi klo 06.00 ja päättyvän klo 06.00. 3-vuorotyössä työskentelevillä on oikeus enintään 20 minuutin taukoon ateriointia varten.

2 Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä (tam 37) säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa, ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa.

3 Paikallisesti voidaan sopia, että säännöllinen vuorokautinen työaika on 12 tuntia. Tällöin tämän liitteen määräyksiä noudatetaan soveltuvin osin.

4 Työpaikoilla voidaan ottaa käyttöön osapuolten niin sopiessa keskeytymättömässä 3-vuorotyössä ns. nopeaan kiertoon perustuva työvuorojärjestelmä.

5 Laskettaessa ylityöstä maksettavaa palkkaa keskeytymättömässä 3-vuorotyössä on tunnilta suoritettava palkkaperuste laskettava siten, että kuukausipalkka siihen mahdollisesti kuuluvine luontaisetuineen sekä henkilölle kiinteinä samansuuruisina palkkakausikohtaisina lisinä maksettavat palkanerät lukuun ottamatta aloitus- ja lopetuslisää jaetaan luvulla 146.

6 Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä voi olla korkeintaan 1/3 työnjohtajista.

7 3-vuorotyössä työskentelevät nimetään ensi kädessä vapaaehtoisuusperiaatetta noudattaen.

8 Siirrosta 2-vuorotyöstä 3-vuorotyöhön on ennakolta tiedettävissä tapauksissa ilmoitettava viikkoa aikaisemmin (esim. vuosilomien yhteydessä).

2 § 5-VUOROJÄRJESTELMÄ

1 Keskimäärin 34,5 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan siten, että perustana on 5-vuorojärjestelmä seuraavasti:
iiii-aaaa-yyyy--vvv-

tai

aaiiyy-vv- (Lyhyt kierto)

2 Lyhyen kierron järjestelmässä sovitaan paikallisesti alla esitetystä vuorovapaajärjestelmästä ja lomasäännöksistä poikkeavasti siten, että keskimääräinen 34,5 tunnin viikkotyöaika toteutuu.

3 Lisäksi työvuorojärjestelmään voi sisältyä 4, 6, 22, 24 tai 26 vrk:n vapaita, jona aikana annetaan joko vuorovapaita tai vuosilomaa.

4 Sovellettavat työvuorojärjestelmät laaditaan paikallisesti edellä olevan mukaisesti.

5 Paikallisesti voidaan sopia edellä mainitusta poikkeavan työvuorojärjestelmän käyttöönotosta edellyttäen, että työehtosopimuksen mukainen työaika toteutuu, ja työajan lyhennyksen yhteydessä sovitut periaatteet otetaan huomioon.

6 Siirtymisestä 4-vuorojärjestelmään johtuva yhden vuoron tilapäinen purkaminen tapahtuu siten, että eri kertoina purettava vuoro vaihtuu, ellei paikallisesti toisin sovita.

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

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-

8 Kesäajaksi voidaan paikallisesti sopien siirtyä nelivuoro-järjestelmään ilmoittamalla siitä vähintään kuukausi ennen lomakauden alkamista. Siirtyminen toteutetaan purkamalla kierrosta yksi työvuoro siten, että vuosilomalla on kerrallaan vain yksi vuoro. Työvuoron purun johdosta työnjohtajien vuorovapaiden lukumäärä ei muutu. Purettu työvuoro lomittaa jäljelle jäävää neljää työvuoroa. Vuosilomat annetaan tällöin poiketen työehtosopimuksen 24 §: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.

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

10 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.

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

3 § TYÖAJAN TASAAMINEN, VUOROVAPAAT

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

2 Työajan lyhentämiseksi annettavien vuorovapaiden määräytymiskausi on kalenterivuosi, ellei työaikamuodosta tai paikallisesta vakiintuneesta käytännöstä muuta johdu.

3 Vuorovapaiden määrä lasketaan sen mukaan, kuinka paljon työnjohtaja on suorittanut keskeytymätöntä vuorotyötä vuorovapaiden määräytymiskauden aikana.

4 Vuosiloman pituutta määrättäessä on vuorovapaat katsottava työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

5 Vuorovapaita ansaittaessa säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan:

- ne työvuorot, jotka työnjohtaja on vapautettuna työstä työehtosopimuksen 10 §:ssä tarkoitetun kunnallisen luottamusmiestehtävän vuoksi, kuitenkin enintään 28 päivän ajalta
- Pro:n ja STTK:n hallituksien ja edustajistojen kokouksiin käytetty aika

- 50 ja 60-vuotispäivät
- omat häät
- lähiomaisen hautajaiset
- sairaan lapsen hoito
- kutsunnat
- kertausharjoitukset
- luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toiminen
- ylityövapaat
- vuorovapaat, jotka pidetään antokauden jälkeen
- pidetyt pekkasvapaat
- liittojen välillä sovittujen koulutuksien osalta kuitenkin enintään kaksi viikkoa vuosineljännestä kohden, ja kolme viikkoa vuodessa
- aika, jolta työnantaja maksaa sairauden tai synnytysloman perusteella palkkaa
- lääkärintarkastusta varten annettu palkallinen vapaa

6 Sairaana olevaa työnjohtajaa ei saa määrätä vuorovapaalle. Jos kuitenkin vuorovapaat annetaan osastolle, tuotantolinjalle, työvuorolle tai -ryhmälle samanaikaisesti, kuluvat myös sairaana olevan työnjohtajan vuorovapaat.

7 Vuorovapaat kuluvat myös, jos työnjohtajalle on ilmoitettu vuorovapaista ennen hänen sairastumistaan.

8 Työnjohtajan työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta korvaus rahassa. Mikäli työnjohtaja on pitänyt liikaa vuorovapaita, vähennetään niiltä maksettu korvaus lopputilistä.

9 Paikallisesti voidaan sopia vuorovapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 § mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava.

10 Vuorovapaita annetaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

LIITE 2. KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

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	"	=	25-26 "
"	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 ”

11 Jos keskeytymättömässä vuorotyössä tehdystä työvuorosta neljä tuntia tai enemmän sisältyy kuukausipalkkaan, ansaitaan siltä vuorovapaita normaalisäännön mukaisesti.

LIITE 2. KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

12 Jos työajan lyhennys toteutetaan käyttämällä kesäaikana kuudetta vuoroa, laaditaan vuorovapaataulukko siten, että 1 §:ssä tarkoitettu työaika toteutuu.

13 Vuorovapaa on työehtosopimuksen mukainen vuorokausi (6.00-6.00), joka sijoittuu työvuorojärjestelmään pääsääntöisesti seuraavalla tavalla:

Neljän vuorokauden vapaajaksossa on kolme vuorovapaata seuraavasti:

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-.

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

yyyy- -vvv-iiii, tai
yyyy- -vvv-aaaa.

22 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat (kuudes vuoro käytössä)

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

Lyhyt kierto

24 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) vuorovapaita ovat

aaiiyy-vv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-aiiyy.

4 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) vuorovapaita ovat

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-.

Pitkä kierto

26 vuorokauden vapaajaksossa (pitkä kierto) vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii, tai
yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-aaaa.

6 vuorokauden vapaajaksossa (pitkä kierto) vuorovapaita ovat

yyyy- -vvv-iiii.

4 § VUOROVAPAIDEN TASAUS

1 Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti työnjohtajan oman työvuorojärjestelmän mukaisesti, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, työnantajan määräämänä ajankohtana.

2 Mikäli työnjohtajalle vuorovapaiden määräytymiskauden aikana ei ole voitu antaa vuorovapaataulukon mukaisesti vuorovapaita, korvataan pitämättä olevat vuorovapaat niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä vuorovapaarahassa. Vuorovapaarahassa otetaan kuukausipalkan perusteella lasketun päiväpalkan lisäksi huomioon keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus.

3 Vuorovapaat voidaan kuitenkin antaa seuraavan vuoden puolella työnjohtajan kanssa niin sovittaessa.

4 Mikäli työnjohtaja on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan ne teettää takaisin, mutta viimeistään niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan työnjohtajan pyynnöstä myös vähentää palkasta, jolloin niitä ei teetetä takaisin. Liikaa pidettyjen vuorovapaiden teettäminen tapahtuu siten, että vastaava määrä työnjohtajan työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on työnjohtajan työpäiviä, joilta maksettava palkka sisältyy kuukausipalkkaan.

5 Vuorovapaat annetaan pääsääntöisesti sen työvuorojärjestelmän mukaisesti, jonka mukaan työnjohtaja työskentelee. Vuorovapaat tulisi antaa siten, että määräytymiskauden päättyessä työnjohtaja 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 ne keskeytymättömässä vuorotyössä annettaessa pyrittävä antamaan vähintään neljä vuorovapaata kerrallaan, ja tällöin siten, että ne annetaan neljän peräkkäisen työvuoron jaksossa.

6 Mikäli ylimääräinen vuorovapaa tehdään takaisin työnjohtajan pyynnöstä vapaavuorokauden aikana, ei tällöin tehty työ ole ylityötä eikä tehdyn työajan veroista viikoittaista ylityötä laskettaessa. Siitä maksettava korvaus sisältyy kuukausipalkkaan.

7 Pitämättä jääneistä vuorovapaista maksettava korvaus maksetaan vuorovapaataulukon vuorovapaiden lukumäärää koskevan alemman luvun perusteella.

8 Takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä määräytyy vuorovapaataulukon vuorovapaiden lukumäärää koskevan ylemmän luvun mukaisesti.

9 Työaikalain 27 §:n viikkolepoa koskevia määräyksiä sovelletaan myös, kun on kysymys takaisin teetettävistä vuorovapaista. Ne vuorovapaat, jotka pidetään vuodenvaihteen jälkeen niin sovittaessa, oikeuttavat vuorovapaiden ansaintaan kuten säännöllinen työvuoro. Takaisin teetettävät vuorovapaat pyritään sijoittamaan vapaajakson alku- tai loppuosaan.

10 Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37):

Lyhyt kierto

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-
työnantajan määräämä: aaiiyy-88-aaiiyy--8-
työnjohtajan pyynnöstä: aaiiyy--88aaiiyy---8

Pitkä kierto

yyyy--vvv-aaaa
työnantajan määräämä: yyyy--888-aaaa
työnjohtajan pyynnöstä: yyyy---888aaaa

5 § UUSI TYÖNJOHTAJA

1 Uudelle työnjohtajalle ei pääsääntöisesti ensimmäisen kolmen kuukauden aikana anneta vuorovapaata. Vastaavalla tavalla menetellään, kun työnjohtaja siirtyy muusta työaikamuodosta keskeytymättömään 3-vuorotyöhön. Kun oma vuoro on vuorovapailla, näiden työnjohtajan säännöllisten työvuorojen lukumäärä sinä aikana on sama kuin oman

työvuoron vuorovapaiden lukumäärä. Kyseiset työnjohtajat ansaitsevat vuorovapaita myös kolmen ensimmäisen kuukauden aikaisilta työvuoroilta. Mikäli vuorovapaiden määräytymiskauden päättyessä em. työnjohtajille on vuorovapaita antamatta, korvataan nämä vuorovapaat vuorovapaarahalla määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä tai sovittaessa vastaavalla määrällä vapaata.

2 Uuden työnjohtajan työpäivinä voidaan käyttää kaikkia päiviä toisesta viivapäivästä alkaen vapaajakson viimeiseen vuorovapaaseen.

3 Kun uuden työnjohtajan oma vuoro on vuosilomalla, ja jos hänelle tällöin annetaan vuorovapaita, ne annetaan etukäteen hänelle täksi ajaksi ilmoitetun työvuorojärjestelmän mukaisesti. Mikäli työvuorojärjestelmää ei ole ilmoitettu, vuorovapaat annetaan vuorovapaasheeman mukaisesti.

6 § VUOROVAPAAN PALKKA

1 Vuorovapailta maksettava palkka sisältyy kuukausipalkkaan, jolloin huomioidaan myös vuorokohtaisen työvuorotaulukon edellyttämät vuorotyö- ja/tai saunalisät.

2 Mikäli vuorovapaa sattuu sunnuntaiksi, kirkolliseksi pyhäpäiväksi, tai itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, suoritetaan sunnuntaityölisä (100 %).

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

4 Mikäli vuorovapaa annetaan työvuorosta, maksetaan 200 %:n korotusosa uudenvuoden aaton klo 12.00 ja seuraavan arkipäivän klo 06.00, pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00, sekä helluntaiaaton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen päivän klo 06.00 välisenä aikana olevalta vuorovapaalta.

5 Sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä olevalta vuorovapaalta maksetaan 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kuukausipalkkaan.

6 Mikäli vuorovapaat korvataan rahassa, maksetaan vuorovapaaraha (= kuukausipalkka: 146 x 8 h) lisättynä keskimääräisellä vuorotyölisällä, ja huomioidaan keskimääräisten lisien ja palkkioiden osuus.

7 § SIIRTYMINEN TOISEEN TYÖAIKAMUOTOON

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

2 Työnjohtajan työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta vuorovapaaraha. Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, vähennetään ylimääräisiltä vuorovapailta maksettu palkka lopputilistä.

8 § SEISOKKIAJAT

Kirkollisten ym. juhlapäivien takia keskeytetään työskentely seuraavasti:

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

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

9 § SEISOKKIAIKANA SUORITETTU TYÖ

1 Kaikkina tämän sopimuksen mukaisina seisokkiaikoina, sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä suoritetusta työstä maksetaan sunnuntaityökorotuksin 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kuukausipalkkaan.

2 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

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

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

11 § ERÄITÄ YLITYÖKORVAUKSIA, SAUNALISÄ, YLITYÖJAKAJA

1 Ylityökorvaus maksetaan sen mukaan, missä vuorossa ylityönsä aloittava henkilö on ollut, kun hän aloittaa ylityönsä.

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

3 Lauantaina ja juhlapäivän aattona klo 06.00 - sunnuntain ja juhlapäivän klo 06.00 välisenä aikana maksetaan palkkaliitteessä mainittu nk. saunalisä.

4 Peräkkäisinä aatto- ja lauantaipäivinä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä vuorokaudelta.

5 Vuorovapaan saunalisätunneilta maksetaan saunalisä.

6 Jos työnjohtaja tulee vuorovapaansa aikana työhön, hänelle maksetaan palkka ylityökorotuksin ylityösäännösten mukaan.

7 Tässä työaikamuodossa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 146, ylityöpalkkaa laskettaessa tuntipalkka määräytyy työehtosopimuksen 9 §:n ylityömääräysten mukaisesti.

8 Työnjohtaja voi halutessaan muuttamalla sunnuntaityön ja arkipyhien korotusosat työaikapankki- tai vastikevapaiksi, kerryttää itselleen enintään 10 työvuoroa työaikapankki- tai vastikevapaata kalenterivuodessa. Yrityksessä tulee olla työaikapankkijärjestelmä tai järjestelmä, jonka mukaan vastikevapaita myönnetään.

12 § SAIRAUSAJAN PALKKA

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

13 § VUOSILOMA

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

2 Vaihtoehto 1: 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, ettei vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti. Mikäli työjohtajan lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työnjohtaja velvollinen tekemään työtä erotuksen verran työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

3 Vaihtoehto 2: vuoro on jaettu enintään viiteen ryhmään

Mikäli työvuorojärjestelmä sisältää kesäaikana 26 (pitkä kierto) vuorokauden yhtäjaksoisen vapaan, on vuosilomien antokausi 18.5.-16.9. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 106 vuorokauden aikana. 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 työnjohtajan lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työnjohtaja velvollinen tekemään työtä erotuksen verran työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

4 Työvuorojärjestelmän määräytyessä 3 §:n mukaisesti lyhyenä kiertona jokainen vuoron ryhmä saa 24 vuorokauden yhdenjaksoisen vapaan 18.5.-16.9. välisenä aikana. Vapaajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 104 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan neljän vapaajakson aikana. Työnjohtajalla, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 24 vuorokauden vapaassa ja syksyn neljässä vuorovapaajaksossa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavien vapaajaksojen aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (= merkkausloma).

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

6 Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

7 Työnjohtajan sairastuessa ennen kesällä olevaa vuosilomajaksoa tai ennen syksyllä olevaa vuosilomapäiviä sisältäviä vuorovapaajaksoja loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään. Loma siirretään periaatteella, ettei työnjohtaja hyödy eikä häviä niiden lomapäivien osalta, jotka on sijoitettu seuraavaan vuorovapaajaksoon.

8 Mikäli kaikki vuosilomapäivät eivät mahdu syksyn lomajaksoon, merkitään ne pidetyiksi seuraavan vuorovapaajakson yhteydessä. Mikäli työnjohtaja sairastuu ennen tällaista vuorovapaajaksoa, siirretään vuosiloma merkittäväksi seuraavaan vuorovapaajaksoon, mikäli hän tätä pyytää. Vuorovapaat pidetään normaalisääntöjen mukaisesti.

9 Työnjohtajan sairastuessa ennen vuosilomaa loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään. Vastaavasti

loma siirretään vuosilomalain mukaisesti työnjohtajan sitä pyytäessä myös loman aikana tapahtuneen sairastumisen vuoksi. Näissä tapauksissa sairausajan palkka maksetaan vuorovapaasheeman mukaisesti, koska työvuorosheemaa ei ole. Nämä vuorovapaasheeman v-päivät luetaan säännöllisen työvuoron veroisiksi vuorovapaita ansaittaessa. Vastaavasti siirretyn loman ajalta vuorovapaita ei ansaita.

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

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 työnjohtajat siirtää muuhun työaikamuotoon. Esteen lakattua siirrytään välittömästi takaisin tämän sopimuksen edellyttämään keskeytymättömään vuorotyömenettelyyn.

15 § KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN KÄYTTÖÖNOTTOON LIITTYVÄ KORVAUS ALUSTEN AHTAUSTYÖSSÄ

Jos yrityksessä jossakin satamassa siirrytään työskentelemään tam 37:ssa, työnjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus, joka on määrältään 4,125 % (+ 4,125 % 12 kuukauden jälkeen). Korvaus lasketaan keskitaulukkopalkasta (6-10 vuotta alalla olleen). Korvauksen maksaminen päättyy, jos työantaja lopettaa kyseisessä satamassa työaikamuodon käytön. Korvauksen maksaminen edellyttää, että työnjohtajan työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Korvaus maksetaan edellytyksen täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien

SOPIMUS VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISESTÄ

1. SOVELTAMISALA

1 Liitot sopivat siitä, että työaikaa lyhennetään niitten työnjohtajien osalta, joiden säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

2 Edellä tarkoitetussa työssä vuotuista työaikaa muuten lyhentävät enintään 30 arkipäivän vuosiloma, kirkolliset juhlapyhät sekä juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä ja pääsiäislauantai.

2. TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työnjohtajien työaikaa lyhennetään siten kuin tässä sopimuksessa tarkemmin sovitaan.

3. VAPAAN KERTYMINEN

1 Vapaata ansaitaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä/vuoroista seuraavasti:

Väh.	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 "

2 Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan lisäksi se aika, jolloin työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika, jos työnantaja maksaa tältä osin palkan. Työpäiviksi rinnastetaan myös työehto-

sopimuksen 10 §:n tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja maksaa palkan, samoin kuin työehtosopimuksen19 §:n mukaan työnjohtajalle myönnetty merkkipäivävapaa hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta. Työpäiviksi rinnastetaan myös tämän sopimuksen tarkoittamat vapaapäivät samoin kuin mahdolliset ylityövastikepäivät.

3 Mikäli tämän sopimuksen piiriin kuuluva työnjohtaja työskentelee muussa kuin tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa eli 3-vuorotyössä yli 10 työvuoroa, ei siinä työaikamuodossa työskenneltyjä työpäiviä lasketa vapaata kerryttäviin päiviin.

4 Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin 1 §:ssä mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaapäivät.

4. VAPAAN ANTAMINEN

1 Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa annetaan työnjohtajalle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, tai työnjohtajan kanssa sovittaessa maksamalla rahakorvaus, tai antamalla vapaa muuna sovittavana ajankohtana. Vapaan antamisesta neuvotellaan yritystasolla. Ellei yksimielisyyttä saavuteta vapaan antamisen periaatteista, annetaan vapaa työnantajan määräämänä ajankohtana. Työnantajan on ilmoitettava vapaasta työnjohtajalle viimeistään kahta viikkoa ennen vapaata, ellei toisin sovita. Vapaa annetaan pääsääntöisesti työpäivä kerrallaan, ellei toisin sovita.

2 Mikäli työnjohtaja sairastuu sen jälkeen, kun hänen kanssaan on sovittu tai hänet on määrätty pitämään vapaa, siirtyy vapaa myöhemmin annettavaksi.

3 Jos työnjohtajan työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, korvataan työnjohtajalle pitämättä jääneet vapaat rahassa. Korvaus maksetaan ainoastaan täysiltä työpäiviltä.

4 Jos työnjohtajalle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan

palkan lopputilin yhteydessä. Pidätys suoritetaan ainoastaan täysiltä työpäiviltä.

5. ANSIOTASO

Tämän sopimuksen tarkoittama työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta.

6. VUOSILOMA

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

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

LIITE 4. TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

1 Työaikapankki perustuu työehtosopimukseen ja on paikallisesti sovittu työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisjärjestelmä, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja etuuksia säästetään tai yhdistetään pitkäjänteisesti.

2 Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

3 Osapuolet suosittelevat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta joustaviin työaikajärjestelyihin.

Järjestelmän käyttöönotto

1 Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Työnjohtajan jäsenyys työaikapankissa alkaa siitä hetkestä, kun hän sopii työantajan kanssa siirtävänsä palkaneriä pankkiin.

2 Ennen työaikapankin käyttöönottoa sovitaan paikallisesti siitä, mitkä paikallisesti sovitut tai työehtosopimusperusteiset vapaat voidaan siirtää työaikapankkiin.

3 Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasauserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan. Työaikapankkiin siirrettäviä eriä voi olla muun ohella vuosilomalain 27 §:n tarkoittama säästövapaa, työajan lyhennysvapaat, lisätyökorotus tai koko palkka lisätyön ajalta, sunnuntaikorotus tai koko palkka sunnuntaityön ajalta, viikkovapaa, ylityön perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityönosat, vapaaksi annettavaksi sovittu lomaraha tai sen osa ja matka-ajan palkka.

4 Työaikapankin saldo voi olla positiivinen tai negatiivinen. Pankin saldorajat sovitaan paikallisesti ennen pankin käyttöönottoa.

5 Pankkiin laitettavista tunneista sovitaan erikseen esimiehen kanssa.

LIITE 4. TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

Vapaiden antaminen

1 Vapaan antamisesta neuvotellaan yritystasolla. Paikallisesti sovitaan pankkiin laitettavan vapaan maksimimäärä. Työnjohtajan vapaankertymän ollessa yli puolet määritellystä pankin maksimimäärästä, ylimenevän osan työnantaja voi antaa noudattaen kahden viikon ennakkoilmoitusaikaa. Poikkeuksena edelliseen on tilanne, jossa työnjohtajan kanssa on erikseen sovittu tiettyyn tarkoitukseen säästetystä vapaasta.

2 Vapaan antamisajankohdasta sovittaessa tulee huomioida vuosilomien ajankohdat siten, että yrityksen toiminnalle ei aiheutuisi järjestelyistä ylimääräistä haittaa.

3 Vapaa annetaan kokonainen työpäivä kerrallaan, ellei toisin sovita.

4 Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Palkanmaksu

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti. Ellei muuta sovita, on korvausperuste pitoajankohdan kuukausipalkka. Mahdolliset vuorokohtaiset lisät maksetaan tekohetkellä.

Sairaus

1 Pankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan paikallisesti siitä, miten vapaiden kohdalla menetellään synnytyksestä, sairaudesta, tai tapaturmasta johtuvassa työkyvyttömyystilanteessa, joka alkaa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä tai pankkivapaan aikana.

2 Työnjohtajan on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka.

Vastaavasti samassa yhteydessä, mikäli henkilöllä on negatiivista saldoa, se peritään häneltä.

LIITE 4. TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

Työaikapankkijärjestelmän lakkaaminen

1 Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta. Edellä mainittuja määräaikoja noudatetaan myös työnjohtajan irtisanoutuessa työaikapankista, jolloin hänellä on oikeus nostaa pankkiin kertynyt rahamäärä.

2 Mikäli työnjohtaja irtisanoutuu työaikapankkijärjestelmästä ja haluaa palata järjestelmän piiriin, on hänellä siihen oikeus yhden vuoden kuluttua siitä, kun hän on ilmoittanut eroavansa työaikapankista.

3 Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.

Annettavat tiedot

1 Luottamusmiehelle on neljännesvuosittain pyydettäessä toimitettava työaikapankin tuntisaldot.

2 Työnantajan on annettava tarvittaessa selvitys työnjohtajalle, mikäli vapaata ei voida antaa henkilön esittämänä ajankohtana.

LIITE 5. IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

AHTAUSALAN TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä sekä toimihenkilön irtisanoutumista.

Tämä sopimus koskee lisäksi niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus ei koske merimieslaissa (423/78) ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita eikä työsopimuslain 7:5 ja 7:7 – 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

2 § Irtisanomisajat

Irtisanomisajat ovat, ellei pitemmistä irtisanomisajoista ole sovittu, seuraavat:

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden
- kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
- kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta
- neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta ja
- kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksensa noudatettava 14 päivän ja työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä yli viisi vuotta kuukauden pituista irtisanomisaikaa.

3 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Toimihenkilö, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

II IRTISANOMINEN TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

4 §. Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Pöytäkirjamerkintä

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa toimihenkilö sopimuksen tässä pykälässä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

5 § Toimihenkilön irtisanomissuoja raskauden ja perhevapaan aikana

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta toimihenkilön raskauden takia eikä sillä perusteella, että toimihenkilö käyttää oikeuttaan työsopimuslain 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työnantajan pyynnöstä toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan.

6 § Irtisanomisesta ilmoittaminen ja toimihenkilön kuuleminen

Toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain 9:1 §:n, 9:2 §:n 1 momentin ja 9:4 - 5 §:n säännöksiä.

7 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 4 § tai 5 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut toimihenkilön, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle korvausta perusteettomasta irtisanomisesta työsopimuslain 12:2 - 3 §: ien mukaisesti.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

III ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

8 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen tai lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä toimihenkilöitä. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

9 § Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvaa irtisanomista koskevat menettelytavat

Toimihenkilön taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvassa irtisanomisessa noudatetaan työsopimuslain 9:3 - 5 §:n säännöksiä.

10 § Irtisanotun toimihenkilön takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle toimihenkilölleen, jos hän tarvitsee toimihenkilöitä

12 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu toimihenkilö oli tehnyt.

11 § Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja toimihenkilön väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kestoaika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja toimihenkilön välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Pöytäkirjamerkintä

Mikäli toimihenkilö on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, toimihenkilö ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa

tapauksessa toimihenkilö on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

12 § Neuvottelujärjestys

Tätä sopimusta koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

13 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työsopimuksen irtisanomista tai lomautusta koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai toimihenkilöliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

14 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 7 §:n 2 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työ- ehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin, kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

IV VOIMAANTULO

15 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 24.5.2002 TT-STTK välillä allekirjoitetun irtisanomissuojasopimuksen.

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1 Sopijapuolet pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa. Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksi käyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

2 Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työnjohtajia. Työnjohtajilla on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän takia irtisanoa tai syrjiä työssään. Yksittäisen työnjohtajan turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

3 Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle, mikäli mahdollista, vähintään neljä päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

4 Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Satamaoperaattorit ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

5 Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa, taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen, tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen takia saatetaan yhteistoimintaorganisaatio vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

6 Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun luottamusmiestehtävissä sekä luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on työpaikalla toimivan toimihenkilöyhdistyksen ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen

toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

7 Sopijapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työnantajalla on työlainsäädännön ja sopimusten mukaisesti oikeus ottaa toimeen ja erottaa työnjohtaja ja määrätä työn johtamisesta.

8 Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

2.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

1 Yrityksen Ammattiliitto Pro:hon järjestäytyneillä työnjohtajilla on oikeus valita keskuudestaan yhteinen luottamusmies, jonka tehtävänä on edustaa heitä tämän sopimuksen tulkintaa ja muissa työsuhteita koskevissa asioissa, sekä heidän puolestaan valvoa sen noudattamista. Luottamusmieheksi valittavan tulee tuntea työpaikan olosuhteet hyvin. Luottamusmiehen ja mahdollisen varaluottamusmiehen nimi on viipymättä ilmoitettava kirjallisesti liikkeen johdolle.

2 Vaali voidaan järjestää työpaikalla. Tällöin on kaikilla Ammattiliitto Pro:hon järjestäytyneillä työnjohtajilla oltava mahdollisuus osallistua siihen. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päinvastoin.

3 Luottamusmiehen tehtävänä on kyseisessä yrityksessä työnantajan ja työnjohtajien välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja työnjohtajien edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

4 Varaluottamusmies tulee luottamusmiesasemaan silloin, kun varsinainen luottamusmies on estynyt hoitamasta tehtäviään.

Työnantajalle ilmoitetaan, kun varaluottamusmies hoitaa luottamusmiehen tehtäviä.

5 Luottamusmiehen tai -miesten valitsemisen lisäksi työnjohtajat voivat valita osaston luottamusmiehen sen jälkeen, kun työnantajan kanssa on sovittu siitä, mihin toiminnalliseen kokonaisuuteen valitaan osaston luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovittu toimialue on kooltaan tarkoituksenmukainen ja kattavuudeltaan sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työnjohtajien lukumäärä. Mikäli asiassa ei päästä yksimielisyyteen, alistetaan se liittojen ratkaistavaksi.

6 Työnjohtajan tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei asiaa saada näin selvitetyksi, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

1 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää ja työnjohtajaa.

2 Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden ja työnjohtajien lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen.

3 Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

4 Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

3. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

1 Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee antaa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työnjohtajien lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että luottamustehtävät voidaan hoitaa asianmukaisesti. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa tarkastellaan vuosittain tehtävän vaatimaa ajankäyttöä sekä sijaisjärjestelyjen toimivuutta.

2 Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

3 Työnantaja maksaa luottamusmiehelle palkkaliitteessä mainitun erillisen kuukausikorvauksen

4 Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle palkkaliitteessä mainitun erillisen kuukausikorvauksen.

5 Mikäli sama henkilö hoitaa sekä luottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä, maksetaan hänelle korvaus molempien tehtävien hoitamisesta kunkin taulukon mukaisesti.

6 Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida edellä tarkoitettuja tehtäviään. Milloin varaluottamusmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa luottamusmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä, maksetaan korvaus kyseisen kuukauden ajalta jakamattomana varaluottamusmiehelle.

7 Jos työpaikan työnjohtajien lukumäärä on alle viisi ja luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai muu sovittu lisäkorvaus.

8 Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee tammikuun 1. päivänä. Jos työnjohtajamäärässä tapahtuu muutoksia, tulevat vastaavat muutokset korvauksesta voimaan seuraavan kalenterivuoden alusta lukien.

3.2 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema

1 Tarvittaessa työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto- yms. välineitä. Osapuolet toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät toimisto-ohjelmat sekä mahdollinen internet-yhteys (sähköposti). Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse hankkia uusia laitteita tai ohjelmia, ellei kyseisiä välineitä käytetä yrityksessä.

2 Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työnjohtajaa ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamustehtävään valituksi tullessaan, eikä tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen työaikamuotoon (tam 37), joka olennaisesti vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista. Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

3 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus kohdassa 3.3 mainittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

5 Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetuille mahdollisuuden osallistua ammattitaidon säilymisen takaavaan ja urakehityksen mahdollistavaan ammatilliseen koulutukseen yhdenvertaisesti muun henkilöstön kanssa.

6 Erityisesti uusien luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutukseen osallistumista kannustetaan ja heille laaditaan kahden kuukauden kuluessa valinnasta sekä ammatillisen että luottamustehtäviin liittyvän koulutuksen kattava suunnitelma, joka tarkistetaan vuosittain samalla kun käsitellään (vähintään 20 työntekijän yrityksissä) yhteistoimintalain mukaiset koulutustavoitteet.

7 Liitot suosittelevat, että koulutussuunnitelma laaditaan yhteistyössä siten, että luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tekee itseään koskevan luottamustoimiin liittyvän koulutussuunnitelman, jonka työnantaja hyväksyy.

8 Ammatillista koulutusta koskevan suunnitelman laatii työnantaja yhteistyössä työnjohtajan kanssa.

9 Kun kokonaan tai pääosin työstä vapautetun luottamusmiehen tai kokonaan tai pääosin työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun tehtävä päättyy, on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

3.3 Työsuhdeturva

1 Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantoyksikön toimintaa kyseisen henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

2 Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7.luvun 10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

3 Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1 § säännöstä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

4 Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua, ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

5 Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työnjohtajaan yhdeksän kuukautta hänen luottamustehtävänsä päättymisen jälkeen.

6 Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka.

7 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava Satamaoperaattorit ry:lle, jonka on saatettava asia Ammattiliitto PRO ry:n tietoon.

8 Osapuolien on ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

9 Osapuolien on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun

työsuhteen päättymiseen liittyvät erimielisyydet osapuolien välisessä neuvottelussa, ja esitettävä omat kantansa asiassa. Osapuolien kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

3.4 Varamiehet

Tämän 3. luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

4. YHTEISTOIMINTA

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat, sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

5. KOULUTUS

5.1 Ammatillinen koulutus

1 Työnantajan antaessa työnjohtajalle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työnjohtajan hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset, eikä työnjohtajan palkkaa vähennetä, ellei toisin ole sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja, kurssiaineistosta aiheutuvia kustannuksia, sekä matka- ja elinkustannuksia sekä tavanomaista suurempia kustannuksia, jotka aiheutuvat esim. normaalista poikkeavista lapsenhoitojärjestelyistä.

2 Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta ja matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

3 Edellä mainittujen kustannusten korvaamisesta on mahdollisuuksien mukaan aina sovittava etukäteen.

5.2 Yhteinen koulutus

1 Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja- ja työnjohtajapuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

2 Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

3 Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

4 Koulutukseen osallistuvalle työnjohtajalle suoritetaan korvaus, kuten kohdassa 5.1 on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

5.3 AY-koulutus

1 Luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.

2 Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n tai sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työnjohtajille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta vakavaa haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon.

3 Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin osapuolten tulee selvittää muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

4 Etukäteen on todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työnjohtajalle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

5 Kohdassa 5.3.1 mainituille henkilöstön edustajille varataan sopimuskohdan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, joka on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

5.3.1 Korvaukset

1 Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla, ja joka on sovittu liittojen välillä, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, paikallisyhdistyksen puheenjohtajalle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, sekä työsuojelutoimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

2 Lisäksi maksetaan 5.3.1 kohdassa tarkoitetuille työnjohtajille kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi liittojen välillä sovittu ateriakorvaus.

3 Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

4 Osallistuminen 5.3 kohdan mukaiseen koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

6. TIEDOTUSTOIMINTA

1 Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille

- Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista.

2 Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

3 Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

4 Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Henkilöstöryhmillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

5 Henkilöstöryhmillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla.

6 Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tai osaston luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyystapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot. Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuodessa tiedot toimialueensa työnjohtajien suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä osastosta tai sitä vastaavasta. Pyydettäessä on luottamusmiehelle annettava tieto uusista työnjohtajista.

7 Toimipaikkakohtaisina palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen työnjohtajatilasto on valmistunut, työnjohtajien keskipalkat sekä keskiansiot ansioerittäin vaativuusluokan ja sukupuolen mukaan luokiteltuina. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

8 Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa työnjohtajien

osalta hätä- ja ylityötä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

9 Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika:	14.5.2025	
Paikka:	Teams-kokous	
Läsnä:	Juha Mutru	Satamaoperaattorit ry
	Kimmo Lehtinen	Satamaoperaattorit ry
	Niko Simola	Ammattiliitto Pro ry
	Minea Pyykönen	Ammattiliitto Pro ry

1. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Todettiin, että osapuolten kesken 16.5.2023 allekirjoitetun ahtausalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus päättyy 31.5.2025. Tällä pöytäkirjalla sopimusosapuolet uudistavat työehtosopimuksen ajalle 1.6.2025 – 31.5.2028.

Työehtosopimus on voimassa 31.5.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei toinen osapuoli sitä kirjallisesti irtisano vähintään kuukautta ennen sopimuksen päättymistä. Kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.5.2027. Tällöin työehtosopimuksen irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle. Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta työehtosopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2. PALKANTARKISTUKSET

2.1. Palkantarkistus 1.6.2025

Työnjohtajien henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, taulukkopalkkoja ja palkanlisiä korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5

prosentilla. Kuukausipalkoista ja taulukkopalkoista poistetaan korotuksen jälkeen sentit ja kuukausipalkat pyöristetään yleisen pyöristyssäännön mukaisesti lähimpään euroon. Mahdollisia paikallisesti käytössä olevia lisiä korotetaan samasta ajankohdasta 2,5 prosentilla, elleivät lisät ole prosentuaalisia ja korotu sitä kautta.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia korotetaan 1.6.2025 lukien 5,4 prosentilla.

Taulukkopalkat 1.6.2025 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Palveluaika vuosia	€/kk
0-3	3539
3-6	3600
6-10	3659
10-15	3723
yli 15	3816

Vuorolisät 12,5 % iltavuorossa ja 25 % yövuorossa.

Muut palkkaperusteet:

Saunalisä	4,13 € / tunti
Työryhmälisä	17,24 €
Terminaalilisä	6,43 €
Aloittamiskorvaus	240 € / kk
Päiväkohtaiset aloittamis- ja lopettamistyökorvaus	13,00 € / pv
Pukuraha	12,94 € / kk
Polkupyöräkorvaus	97 € / vuosi

2.2 Palkantarkistus 1.10.2026

Työnjohtajien henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, taulukkopalkkoja ja palkanlisiä korotetaan 1.10.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentilla. Kuukausipalkoista ja taulukkopalkoista poistetaan korotuksen jälkeen sentit ja kuukausipalkat pyöristetään yleisen pyöristyssäännön mukaisesti lähimpään euroon. Mahdollisia paikallisesti käytössä olevia lisiä korotetaan samasta ajankohdasta 2,9 prosentilla, elleivät lisät ole prosentuaalisia ja korotu sitä kautta.

Taulukkopalkat 1.10.2026 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Palveluaika vuosia	€/kk
0-3	3642
3-6	3704
6-10	3765
10-15	3831
yli 15	3927

Vuorolisät 12,5 % iltavuorossa ja 25 % yövuorossa.

Muut palkkaperusteet:

Saunalisä	4,25 € / tunti
Työryhmälisä	17,74 €
Terminaalilisä	6,62 €
Aloittamiskorvaus	247 € / kk
Päiväkohtaiset aloittamis- ja lopettamistyökorvaus	13,38 € / pv
Pukuraha	13,32 € / kk
Polkupyöräkorvaus	100 € / vuosi

2.3 Palkantarkistus 1.12.2027

Työnjohtajien henkilökohtaisia kuukausipalkkoja, taulukkopalkkoja ja palkanlisiä korotetaan 1.12.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentilla. Kuukausipalkoista ja taulukkopalkoista poistetaan korotuksen jälkeen sentit ja kuukausipalkat pyöristetään yleisen pyöristyssäännön mukaisesti lähimpään euroon. Mahdollisia paikallisesti käytössä olevia lisiä korotetaan samasta ajankohdasta 2,4 prosentilla, elleivät lisät ole prosentuaalisia ja korotu sitä kautta.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvauksia sekä palvelusvuosilisiä korotetaan 1.12.2027 lukien 2,4 prosentilla.

Taulukkopalkat 1.12.2027 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Palveluaika vuosia	€/kk
0-3	3729
3-6	3793
6-10	3855
10-15	3923
yli 15	4021

Vuorolisät 12,5 % iltavuorossa ja 25 % yövuorossa.

Muut palkkaperusteet

Saunalisä	4,35 € / tunti
Työryhmälisä	18,17 €
Terminaalilisä	6,78 €
Aloittamiskorvaus	253 € / kk
Päiväkohtaiset aloittamis- ja lopettamistyökorvaus	13,70 € / pv
Pukuraha	13,64 € / kk
Polkupyöräkorvaus	102 € / vuosi

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset 1.6.2025 alkaen

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Luottamusmiehen edustamien työnjohtajien lukumäärä	Kuukausikorvaus €
4-9	86
10-24	126
25-50	171
51-100	229

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työnjohtajien lukumäärä	Kuukausikorvaus €
2-24	86

25-	126

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen korvaukset 1.12.2027 alkaen

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Luottamusmiehen edustamien työnjohtajien lukumäärä	Kuukausikorvaus €
4-9	88
10-24	129
25-50	175
51-100	234

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työnjohtajien lukumäärä	Kuukausikorvaus €
2-24	88
25-	129

3. TEKSTIMUUTOKSET 1.6.2025

10 § Palkka

Muutetaan työehtosopimuksen 10 § kohta 2.

Läheisellä omaisella voitaneen tarkoittaa ainakin avio- ja avopuolisoa, omia ja avio- ja avopuolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

14 § Sairausajan palkka, äitiys- ja isyysvapaan palkka

Muutetaan työehtosopimuksen 14 §:n kohdat 1 ja 9.

1. Jos työnjohtaja on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontaisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut sen pituisilta ajoilta

kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde on jatkunut	Täysi palkka
- koeajalta	- kahdelta viikolta
- yhtäjaksoisesti vähemmän kuin vuoden	- neljältä viikolta
- yhden vuoden, mutta vähemmän, kuin viisi vuotta	- viideltä viikolta
- viisi vuotta tai kauemmin	- kolmelta kuukaudelta

9. Työnantaja maksaa työnjohtajalle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaisesti vanhempainrahaan, palkan 32 ensimmäiseltä arkipäivältä (ei-synnyttävä vanhempi) tai 32 ensimmäiseltä arkipäivältä (synnyttävä vanhempi). Edellytyksenä on, että työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksitoista kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista.

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru Kimmo Lehtinen

AMMATTILIITTO PRO RY

Niko Simola Minea Pyykönen

TAULUKKOPALKAT

Taulukkopalkat mainitusta päivämäärästä tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Kuukausipalkat

Palvelus-vuosia	1.6.2025 €/kk	1.10.2026 €/kk	1.12.2027 €/kk
0-3	3539	3642	3729
3-6	3600	3704	3793
6-10	3659	3765	3855
10–15	3723	3831	3923
yli 15	3816	3927	4021

Lisät / korvaukset

Lisät	1.6. 2025	1.10. 2026	1.12. 2027	% tai €
Iltavuorolisä	12,50	12,50	12,50	%
Yövuorolisä	25,00	25,00	25,00	%
Saunalisä	4,13	4,25	4,35	€ / h
Työryhmälisä	17,24	17,74	18,17	€
Terminaalilisä	6,43	6,62	6,78	€
Aloittamiskorvaus	240,00	247,00	253,00	€ / kk
Päiväkohtaiset aloittamis- ja lopettamistyökorvaus	13,00	13,38	13,70	€ / pv
Pukuraha	12,94	13,32	13,64	€ / kk
Polkupyöräkorvaus	97,00	100,00	102,00	€ / v
Työ/suojavaateraha	11,25	11,25	11,25	€ / kk
Kaksi samanaikaista työryhmää	15,84	15,84	15,84	€ / pv / työnjoht.
Seuraavat työryhmät / ahtaustyönjohtaja	15,84	15,84	15,84	€ / pv / ryhmä /työnjoht.

Majoituskorvaus Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen	141,00	141,00	141,00	€
Majoituskorvaus muualla Suomessa	100,00	100,00	100,00	€

Luottamusmiehen kuukausikorvaus

Luottamusmiehen edustamien työnjohtajien lukumäärä	1.6.2025 €/kk	1.12.2027 €/kk
4-9	86	88
10-24	126	129
25-50	171	175
51-100	229	234

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työnjohtajien lukumäärä	1.6.2025 € / kk	1.12.2027 €/kk
2-24	86	88
25-	126	129

SANAHAKEMISTO

HAKUSANA	SIVU
Aloittamis- ja lopettamistyö	12, 19, 22, 70, 73
Arkipyhäviikot	8
Irtisanomisajat	2-6, 26, 51-53
Isyysvapaa	19, 21
Keskeytymätön kolmivuorotyö	11, 32
Lisätyö	49
Lomaraha	17-19, 48, 49
Lomautus	2, 3, 52, 54-56, 62
Luottamusmiehet	2, 3, 9, 15, 18, 22, 25, 26, 34, 35, 51, 57-71, 74
Lyhyt tilapäinen loma	14
Muutosturva	2, 3, 6
Palkat	14, 15, 17-23, 28, 31, 32, 40, 42, 45-47, 49-51, 66-73
Sairausajan palkka	12, 20, 22, 43, 45, 46
Seisokkiajat	41
Sunnuntaityö	40-42, 49
Työvuoroluettelo	14
Vanhempainvapaa	21, 71, 72
Vuorolisät	10, 13, 19, 22, 70, 73
Vuorovapaat	33-45
Vuosiloma	3, 14, 17-19, 32-35, 40, 43-50, 60, 66
Ylityö	7, 11-13, 29, 30, 32, 35, 39, 42, 47, 49, 60, 68
Äitiysvapaa	20