



Huolinta-alan varastoterminaal- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus

1.2.2014 – 31.1.2017

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

PL 62 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki
Puhelin 020 595 5000

Työsuhdeasiat	Varatuomari Kaj Schmidt Varatuomari Ari Janeskari	020 5955 057 020 5955 036
Assistentti	Niina Korpi	020 5955 052

Sisällysluettelo

1 § Sopimuksen soveltamisala	1
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	1
3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus	1
4 § Työrauhavelvoite	1
5 § Järjestäytymisvapaus.....	2
6 § Työsuhteen syntyminen.....	2
7 § Työsuhteen päättyminen.....	2
8 § Työaika	3
9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus	4
10 § Vakituiset osa-aikaiset työntekijät.....	4
10a § Alihankinta	5
11 § Palkkaperusteet	6
12 § Keskituntiansion laskeminen	6
13 § Urakkapalkka.....	6
14 § Erilliset lisät.....	8
15 § Suojavaatetus ja turvajalkineet	8
16 § Päivä- ja ruokarahat.....	9
17 § Matkustusajan palkka.....	9
18 § Palkanmaksu.....	9
19 § Sairausajan sekä äitiysvapaan ja isyysvapaan palkka	10
20 § Lääkärintarkastukset	12
21 § Tilapäiset poissaolot	13
22 § Ryhmähenkivakuutus.....	14
23 § Vuosiloma.....	14
24 § Lomaltapaluuraha	14
25 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	15
26 § Luottamusmiehet.....	15
27 § Työsuojeluvaltuutetun vapautusaika	17
28 § Asiamiehet.....	18
29 § Paikallinen sopiminen	18
30 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	18
31 § Kokoontuminen työpaikoilla.....	19
32 § Erinäisiä määräyksiä	20
33 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen	20
Huolinta-alan satamatyöntekijöitä koskeva pöytäkirja.....	21
Allekirjoituspöytäkirja huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi	24

2.1 Ensimmäinen sopimusjakso.....	24
2.1.1 Vuosi 2014	24
2.1.2 Vuosi 2015	24
2.2 Toinen sopimusjakso	24
Varastoterminaalityöntekijöiden palkat	27
Satamatyöntekijöiden palkat	27
Huolinta-alan terminaalityöntekijöiden työajan lyhentäminen	28

Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tässä sopimuksessa määrätään Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevien huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysluokkien varastoterminaaleissa, varastoissa, ns. varastohotelleissa ja satamissa työskentelevien työntekijöiden työehdot.
2. Satamatyöntekijöiden työehdot määräytyvät tämän työehtosopimuksen mukaisesti, ellei heitä koskevassa liitepöytäkirjassa ole toisin määrätty.

Pöytäkirjamerkintä:

Satama-alueella sijaitsevilla terminaaleilla sovellettavasta sopimuksesta on sovittu satamatyöntekijöitä koskevassa liitepöytäkirjassa.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä (PT/SAK) solmittuja sopimuksia:

Luottamusmiessopimus 29.9.1995

Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä 3.4.1989

Yhteistoimintasopimus 10.5.2001

3 § Sopimuksen sitovuus ja noudattamisvelvollisuus

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet niiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

4 § Työrauhavelvoite

1. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenenä olevat alayhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.
2. Seuraamukset työehtosopimuksen rikkomisesta määräytyvät sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevan työehtosopimuslain perusteella ottaen huomioon, mitä keskusjärjestöjen välillä on erikseen hyvityssakkojen korottamista koskevan lainmuutoksen varalta sovittu.

5 § Järjestäytymisvapaus

Tämän työehtosopimuksen osallisten ja siihen sidottujen keskuudessa noudatetaan järjestäytymisvapautta.

6 § Työsuhteen syntyminen

1. Liitot suosittavat, että työ sopimus tehdään kirjallisena. Milloin työ sopimus tehdään suullisena, työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista työ sopimuslain 2 luvun 4 §:n mukainen kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä.
2. Jos työsuhteessa noudatetaan koeaikaa, on tästä sovittava työ sopimusta tehtäessä. Koeaika on tällöin kaksi kuukautta. Neljää kuukautta lyhyemmässä määräaikaissa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta.
3. Työnantaja luetteloi erikseen nimeämänsä vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.
4. Tuntipalkkaisten työntekijöiden käyttö tulee lähinnä kysymykseen sellaisissa tilanteissa, joissa työ tehtävien suorittamisessa tarvittava työvoima ylittää tilapäisesti tai ajallaan rajoitettuna kautena vakinaisen henkilökunnan käyttömahdollisuudet.
5. Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot yrityksessä tarvittavasta ulkopuolisesta työvoimasta.

7 § Työsuhteen päättyminen

1. Työ sopimusta irtisanottaessa noudatetaan työnantajan osalta seuraavia irtisanomisaikoja:

Irtisanomisaika	Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto
14 päivää	enintään vuosi
kuukausi	yli vuosi ja enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijän irtisanoessa työ sopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Irtisanomisaika	Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto
14 päivää	enintään 5 vuotta
kuukausi	yli 5 vuotta

Edellä olevat irtisanomisajat eivät kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työ sopimus voidaan lain mukaan päättää irtisanomisaikaa noudattamatta.

2. Tilapäiset työntekijät otetaan työhön ilman irtisanomisaikaa.

3. Milloin työntekijä on synnytyksen tai raskauden vuoksi poissa työstä, määräytyy hänen irtisanomissuoja työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaisesti.

8 § Työaika

1. Työaika määräytyy työaikalain mukaisesti.
2. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työviikko alkaa maanantaina.

Liitot suosittelevat, että kolmivuorotyössä aamuvuoro järjestetään aikavälille 6-15, iltavuoro 14-23 ja yövuoro 22-06.

3. Työaika voidaan järjestää myös työaikalain 6.2 §:n, sekä 12 §:stä ilmenevällä tavalla.
4. Edellä mainituista lainmääräyksistä poiketen allekirjoittajajärjestöt ovat myös sopineet työaikalain 9 §:n mukaisessa järjestyksessä seuraavaa:

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia kuudessa viikossa, edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään ja että säännöllinen työaika ei saa ylittää kymmentä (10) tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

5. Ruoka- ja kahvitauoista sovitaan paikallisesti lain sallimissa puitteissa. Työntekijällä on oikeus kahteen kahvitaukoon päivittäin. Ruoka- ja kahvitaukojen ajankohdista sovitaan paikallisesti ja paikallinen sopimus on irtisanottavissa kahden viikon irtisanomisajalla.
6. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä. Pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat myös vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Arkipyhäviikolla työaikaa lyhentävät pitkäperjantai, pääsiäismaanantai ja juhannusaatto sekä helatorstai vuodesta 2002 lukien, työaikaa lyhentävät arkipyhäviikolla myös maanantaista perjantaihin sijoittuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapanpäivä.

Työajan lyhennykset toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla kutakin työaikaa lyhentävää päivää kohti yksi vapaapäivä asianomaisella viikolla, edellisellä tai viimeistään seuraavalla viikolla.

7. Työntekijälle annetaan kunkin kalenteriviikon aikana kaksi kalenteripäivää vapaata ja kaksi vapaata viikonloppua kuukaudessa. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.
8. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpäikällä käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy sitä edellytä.

9. Työ, jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Yötyötä saa teettää työaikalain mukaan työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon kuitenkin enintään klo 1:een saakka, ja työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon. Lisäksi yötyötä saa teettää työaikalain mukaan sellaisissa huolto- ja korjaustöissä, jotka ovat välttämättömiä yrityksissä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, ja töissä, joita ei voida suorittaa samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa tai jotka ovat välttämättömiä vahinkojen estämiseksi tai niiden rajoittamiseksi.

9 § Yli- ja sunnuntaityökorvaus

1. Ylityötä voidaan teettää työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.
2. Noudatettaessa 8.4 §:n mukaista työaikajärjestelmää luetaan vuorokautiseksi ylityöksi työ, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen työtuntiluettelon sisältämän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi ja joka ei ole lisätyötä.

Viikoittaiseksi ylityöksi luetaan työ, joka tehdään työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan lisäksi ja joka ei ole vuorokautista ylityötä eikä lisätyötä.

3. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.
4. Työntekijän tehdessä vuorotyötä maksetaan iltavuoron jälkeisiltä ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
5. Sunnuntaina ja juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Sunnuntaina tehty ylityö korvataan 100 %:lla.
6. Paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti voidaan sopia mekanismeista, joilla lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan.

10 § Vakituiset osa-aikaiset työntekijät

Vakituisilla osa-aikaisilla työntekijöillä voidaan teettää kussakin vuosikolmanneksessa yhtiön kaikista työtunneista enintään 10 %. Vakituksia osa-aikaisia saa kuitenkin olla aina vähintään kaksi kappaletta.

Vakituisten osa-aikaisten suhteellista osuutta kaikista työtunneista tarkastellaan luottamusmiehen kanssa toimipistekohtaisesti, kahden viikon kuluessa vuosikolmanneksen päättymisestä. Vakituisten osa-aikaisten osuuteen yhtiön kaikista työtunneista ei lueta mukaan osa-aikaeläkkeellä tai muulla lainsäädäntöön perustuvalla osa-aikajärjestelyllä työskentelevien työntekijöiden työtunteja.

Mikäli vakituisten osa-aikaisten työntekijöiden tekemät työtunnit ylittävät edellä mainitut rajat, vakituisten osa-aikaisten työntekijöiden tekemät työtunnit on ta-

sattava seuraavan vuosikolmanneksen aikana vastaamaan keskimäärin edellä mainittuja tuntirajoja.

Tässä kohdassa tarkoitetuille vakituisille osa-aikaisille työntekijöille tulee määritellä työsopimuksella täsmällinen työaika viikossa tai kohdan 2 mukaisessa ta-soittumisjaksossa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Ulkopuolisten tai tilapäisten työntekijöiden käyttö tulee kysymykseen vain sellaisissa tilanteissa, joissa yrityksessä on tapahtunut merkittävä käsiteltävien tavaroiden tai muun työn lisääntyminen, joiden johdosta työtehtävien suorittamisessa tarvittava työvoima ylittää tilapäisesti tai ajallaan rajoitettuna kautena vakituisen henkilökunnan käyttömahdollisuudet. Ulkopuolisen tai tilapäisen työvoiman käyttö ei tule kysymykseen yrityksessä esiintyvissä säännönmukaisissa kuormitusvaihteluissa.

Pöytäkirjamerkintä 1 ei koske alihankintaa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Vakituisen osa-aikaisten työntekijöiden työmäärää ei voi lisätä yksinomaan siirtymäsäännösmääräysten vuoksi.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Tämän kohdan määräykset eivät koske toimipisteitä, joissa ei ole toimintaa edes yhden täysaikaisen työntekijän työaikaan vastaavaa tuntimäärää.

10a § Alihankinta

Yritysten tekemiin alihankintasopimukseen tulee sisällyttää ehto, jonka mukaan alihankkija sitoutuu soveltamaan alihankintatyötä yrityksen piirissä suorittavien työntekijöiden osalta alansa yleistä työehtosopimusta sekä täyttämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Alihankkijaa käyttävän yrityksen tulee tiedottaa alihankkijalle edellä mainittujen määräysten sisällöstä ja korostaa, että niiden noudattaminen on osa alihankintasopimusta.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista alihankkijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta. Jos alihankintaa käyttävän yrityksen pääluottamusmiehellä on perusteltua syytä epäillä alihankkijan toimivan alansa yleisen työehtosopimuksen ja edellä mainitun lainsäädännön vastaisesti, käyttäjäyrityksen tulee selvittää asia ja kertoa selvityksestä pääluottamusmiehelleen.

Mikäli alihankintaa käyttävän yrityksen ja sen pääluottamusmiehen välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän säännöksen soveltamisesta, asia alistetaan jommankumman pyynnöstä työehtosopimuksen osapuoliliittojen perustaman harmaan talouden neuvottelukunnan ratkaistavaksi. Neuvottelukunnan jäsenen esityksestä neuvottelukunnalla on oikeus saada pyynnöstä erimielisyyden kohteena olevan yrityksen työaika- ja palkkatiedot neuvottelukunnan nähtäväksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Selvitys ei saa sisältää yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja.

11 § Palkkaperusteet

1. Terminaalityöntekijäin palkka määräytyy kuukausipalkkana.
2. Tilapäiselle työntekijälle maksettava tuntipalkka saadaan jakamalla ao. työntekijälle maksettava taulukkopalkka luvulla 159.
3. Palvelusvuosina alallaoloaikaa laskettaessa otetaan huomioon terminaalissa tai niihin verrattavissa varastoissa sekä autonkuljettajana tai apumiehenä terminaalissa työskentelyaika, jotka on vaadittaessa työtodistuksin varmennettava.
4. Varastonhoitajan ammattitutkinnon suorittamisesta luetaan palvelusvuosiin 8 kuukautta ja toisen asteen kolmivuotisen opetussuunnitelmaperusteisen logistiikan perustutkinnon suorittamisesta 2 vuotta.
5. Muutettaessa työntekijän kiinteää kuukausipalkkaa tuntipalkaksi tai päiväpalkaksi ansionmenetyksen korvaamiseksi tai työehtosopimuksen korotusosien laskemiseksi, jaetaan työntekijän kuukausipalkka tuntipalkaksi muutettaessa luvulla 170 ja päiväpalkaksi muutettaessa luvulla 21.

Palkan muuttuvia osia laskettaessa käytetään perusteena jäljempänä laskettua keskituntiansiota, ellei yrityksessä ole sovittu muusta laskentatavasta.

12 § Keskituntiansion laskeminen

1. Työntekijän palkan muuttuvien osien keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta yli-työ- ja sunnuntaityölisää jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.
2. Vuosineljänneksittäin laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:
 - helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden ensimmäisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden toisen vuosineljänneksen keskituntiansiota
 - marras-, joulukuun ja tammikuun aikana kolmannen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

13 § Urakkapalkka

1. Mikäli urakkatyötä teetetään, on urakkatyötä tekeväälle työntekijälle maksettavan urakkapalkan hinnoittelussa huomioitava jäljempänä kohdista 2-6 ilmenevät hinnoittelusäännöt.

2. Urakkapalkka on hinnoiteltava siten, että työntekijän urakka ansio normaaliilla urakkatyövauhdilla nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.
3. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia työntekijän ansio nousee 30 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi. Työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä tulee palkan liikkuvan osan kasvaa vähintään samassa suhteessa.
4. Mikäli tehdään satunnaisia suorituspalkkatöitä, sovitaan hinnoittelusta ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa. Hinta voidaan sopia tilapäisesti milloin kysymyksessä on aikaisemmin hinnoitteleman työ tai jäljempänä 6. kohdassa mainitusta syystä tapahtuva uusi hinnoittelu.
5. Urakka- ja sekaurakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.
6. Milloin työmenetelmissä ja koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan uusi suorituspalkkatyön hinnoittelu, pitäen ohjeena edellä 2 ja 3 kohtien mukaisesti muodostunutta ansiotasoa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuneisiin muutoksiin perustuvassa suorituspalkkatyön uudessa hinnoittelussa huomioidaan ne muutokset, jotka työpaikalla on yhteisesti kirjattu tai jotka muuten todetaan. Muutoksista aiheutuva uusi hinnoittelu pyritään suorittamaan tarpeetonta viivytystä välttäen ja siten, ettei se aiheuta olennaista muutosta työntekijäin vakiintuneeseen ansiotasoon.

7. Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää töissä, joissa se työn laatu huomioon ottaen on tarkoituksenmukaista. Palkkiotyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

Pöytäkirjamerkintä:

- 1) Milloin on kysymys pysyväisluontoisesta, työntekijäryhmää koskevasta suorituspalkkatyöstä, varataan luottamusmiehelle tilaisuus olla läsnä hinnoittelusta sovittaessa.
- 2) Työntekijän työn välittömästi liittyessä suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön, pyritään se työntekijän työvauhdin sitä edellyttäessä järjestämään suorituspalkalla. Ellei työtä edellä mainituksa tapauksessa voida järjestää suorituspalkalle otetaan ko. työntekijän palkkauksessa huomioon hänen edellä mainittu sidonnaisuutensa suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työvauhtiin.
- 3) Jos suorituspalkalla työskentelevän työntekijän työssä syntyy ilman asianomaisen omaa syytä koneen rikkoutumisen tai muun tilapäishäiriön takia keskeytys, joka yhtäjaksoisesti kestää yli 15 minuuttia,

pyritään hänelle täksi ajaksi järjestämään muuta työtä. Jos tätä työtä ei voida järjestää suorituspalkalle, maksetaan työntekijälle hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka lisättynä tästä työstä mahdollisesti sovitulla olosuhdelisällä. Jos muuta työtä ei voida järjestää, maksetaan työntekijälle tältä ajalta hänen varsinaisesta työstään määritelty ohjetuntipalkka.

- 4) Jos jatkuvaa suorituspalkkatyötä tekevä työntekijä muun kuin edellä 3. kohdassa mainitun syyn vuoksi työnantajan määräyksestä tilapäisesti siirretään aikatyöhön, maksetaan hänelle keskeytyksen ajalta, kuitenkin enintään kuudelta päivältä edellisen normaalinä pidettävän tilikauden keskituntiansion mukainen palkka. Jos aikatyö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä aikatyöajalta aikapalkka.

14 § Erilliset lisät

1. Ilt- ja yötyölisät

Kello 16 - 22 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisää 15 % taulukkopalkasta.

Kello 22 - 06 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisää 25 % taulukkopalkasta.

2. Vuorotyölisä

Vuorotyössä maksetaan iltavuoron tunneilta lisää, jonka suuruus on 15 % ja yövuoron tunneilta lisää, jonka suuruus on 25 % työntekijän taulukkopalkasta.

3. Vapaapäivätyölisä

Vapaapäivänä suoritetusta työstä maksetaan vapaapäivätyölisä, jonka suuruus on 100 % työntekijän taulukkopalkasta.

4. Työkohtaisuuslisä

Mikäli työntekijän työtaito, -teho, -kokemus tai hänen tehtäviensä hänelle asettamat vaatimukset poikkeavat olennaisesti kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa 10 %:n työkohtaisuuslisää taulukkopalkasta laskettuna.

5. Jäähdytetyt terminaalit

Yksinomaan erillisessä, enintään +7 asteen jäähdytetyssä terminaalissa työskenteleville työntekijöille maksetaan lisää, jonka suuruus on 5 % työntekijän taulukkopalkasta.

15 § Suoja- ja turvajalkineet

Työnantaja hankkii työntekijöilleen tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja turvajalkineet työssä käytettäväksi ja huolehtii niiden puhtaudesta ja kunnossapidosta.

Työnantaja antaa kylmänä vuodenaikana ulkona tai muuten kylmissä olosuhteissa työskenteleville riittävät kylmäominaisuudet sekä valaistusolosuhteiden edellyttämät riittävät heijastavuusominaisuudet täyttävät suoja-asut.

Työnantajan tulee uusia rikkoutuneet tai muuten käyttökelvottomaksi työssä kuuluneet turvajalkineet.

16 § Päivä- ja ruokarahat

1. Mikäli työntekijä joutuu siirtymään työtehtävänsä vuoksi toiselle paikkakunnalle eikä pääse sieltä yöksi kotiin, maksetaan hänelle majoitus- ja matkakustannusten lisäksi valtion matkustusohjesäännön mukainen päiväraha.
2. Jos työntekijä joutuu poistumaan terminaalilta tai varastolta työtehtäviensä vuoksi ja tavanomaisuudesta poikkeavasti on estynyt ruokailutauon aikana käymästä ruokailemassa kotonaan, terminaalissa tai varastossa ja ruokailumahdollisuudet tästä johtuen olennaisesti poikkeavat tavanomaisesta, suoritetaan hänelle ruokaraha, jonka suuruus on 9,75 €.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen ruokarahan suuruutta tarkistetaan seuraavan keran 1.2.2015 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien liittojen välillä aikaisemmin noudatetun käytännön mukaisesti.

17 § Matkustusajan palkka

Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustamisajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta.

Työntekijällä voi olla yksi asemapaikka. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä muualla kuin asemapaikalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta.

Asemapaikalla tarkoitetaan terminaalialuetta tai muuta työn aloittamis- ja lopettamispaikkaa.

Asemapaikkakunnalla tarkoitetaan sitä kuntaa, jossa työntekijän asemapaikka on, kuitenkin siten, että päaluottamusmiehen ja työnantajan on erikseen sovittava asiasta, mikäli paikkakuntakohtaiset erityisolosuhteet antavat siihen aiheen tai mikäli se on tarpeen täysiaikaisen työn tarjoamiseksi.

18 § Palkanmaksu

1. Vakinaisten työntekijöiden palkka määräytyy kuukausipalkkana ja tilapäisten työntekijöiden palkka tuntipalkkana.

Mikäli palkanmaksupäivä sattuu pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, suoritetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

2. Muistutukset tiliä vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.
3. Sopijapuolet suosittavat, että niillä työpaikoilla, joissa se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi, palkat työntekijäin kanssa sopien maksetaan pankkiin kunkin työntekijän osoittamalle tilille siirrettäväksi.

19 § Sairausajan sekä äitiysvapaan ja isyysvapaan palkka

1. Milloin työntekijä estyy työtä suorittamasta sairauden tai tapaturman takia eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti, rikollisella toiminnalla, kevytmielisellä elämällään tai törkeällä tuottamuksella, maksetaan hänelle palkka sairausajalta, joka on vaadittaessa työnantajan määräämän ja kustantaman lääkärin todistuksella tai työnantajan hyväksymän muun selvityksen mukaisesti varmennettava.

Lääkärintodistuksen sijasta terveyden- tai sairaanhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään 3 päiväksi epidemian aikana, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu, tai kun työterveyshuollon tai julkisen terveydenhuollon lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla. Todistuksen voi uusida vain lääkäri.

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyshuollon lääkärintodistuksella tai työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Muun lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä:

Hyväksyttävä syy muun lääkärin käyttöön voi olla esimerkiksi sairauden laadusta, matkan pituudesta, hoitosuhteesta, työterveyshuollon saatavuudesta tai vastaavasta johtuva hyväksyttävä syy.

Mikäli työehtosopimuksen 19 §:n edellyttämää lääkärintodistusta taikka edes terveyden- tai sairaanhoitajan palveluksia ei ole tosiasiallisesti saatavilla sairastumishetkellä, työntekijän työnantajalle tekemä välitön ilmoitus työkyvyttömyydestään on riittävä. Samassa yhteydessä työntekijän on ilmoitettava, miksi lääkärin-, terveydenhoitajan- tai sairaanhoitajan todistusta ei ole saatavilla. Kun este lääkärin-, terveydenhoitajan- tai sairaanhoitajanpalveluksille poistuu, työntekijän tulee toimittaa työnantajalle työehtosopimuksen mukainen selvitys työkyvyttömyydestään.

2. Sairausajan palkkaa maksetaan seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Palkallinen ajanjakso / pv
alusta lukien	28
vähintään 3 vuotta	35
vähintään 5 vuotta	42
vähintään 10 vuotta	56

3. Saman sairauden uusiutuessa seitsemän päivän kuluessa lasketaan sairausajanjaksot yhteen.
4. Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on hän oikeutettu itselleen sairausvakuutuksesta palautuksena saamaan työntekijälle tulevan päivärahan.
5. Sairausajan palkanmaksun perusteena on säännöllisen työajan ansionmenetyksen korvaaminen.

6. Työntekijän sairausajan päiväpalkka saadaan jakamalla hänen kuukausipalkkansa luvulla 21. Palkkaa tai sen osaa maksetaan niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä.

Sairausajaksi luetaan sairausloman viimeisen kalenteripäivän aikana alkanut koko työvuoro.

7. Työntekijä on velvollinen viivytyksettä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan sekä arvioidun työkyvyttömyyden päättymisajankohdan.

Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Mikäli työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, hänelle voidaan osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Aika voidaan myös hyödyntää työntekijän koulutukseen.

Työntekijän työkyvyttömyyttä koskevassa lääkärintodistuksessa on kuvattava ne mahdolliset rajoitukset, jotka sairaus tai vamma työn tekemiselle aiheuttavat. Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.

Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla sovittuihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa. Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

8. Tilapäisten työntekijöiden sairausajanpalkka lasketaan seuraavasti:

A. Mikäli työntekijälle on tehty työvuorolista sairausajalle maksetaan sairausajan palkkaa työvuorolistan mukaisesti.

B. Mikäli sairaus on niin pitkä että työvuorolistaa ei ole, lasketaan työntekijälle keskimääräinen päiväpalkka 12 §:n määräysten mukaisesti. Kolmen kuukauden ansioiden päiväpalkan jakajana 63 ja kertojana sairausajalta kaikkien työpäivien lukumäärä (viikossa viisi työpäivää).

C. Mikäli 12 §:n mukaista keskimääräistä päiväpalkkaa ei saada laskettua työsuhteen lyhydestä johtuen, lasketaan päiväpalkka koko työajalta kohdan B laskentasäännön mukaisesti.

9. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa samoilta ajanjaksoilta ja samojen säännösten mukaisesti kuin sairausajalta.

10. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta palkkaa sairausajan palkan säännösten mukaisesti enintään viideltä työpäivältä.

20 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työterveyshuoltolain (1384/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samaa sääntöä noudatetaan tapauksissa, joissa kysymys on nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 10,93 €.

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

Korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

3. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä tämän pykälän nojalla suoriteta.
4. Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetyksen, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolelle.
5. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

21 § Tilapäiset poissaolot

1. Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston ja -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen kanssa saa täydet palkkaedut.

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

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen.

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia.

3. Kutsuntapäivän osuessa työntekijän työpäiväksi, maksaa työnantaja varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle palkkaa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikana.

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön kaksikolmasosaa (2/3) niistä.

Tilapäisen työntekijän kertausajanpalkka lasketaan 19.6 §:n mukaisesti.

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

4. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan huoltajalle 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 maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen huoltajalle, mikäli toisella huoltajista ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

22 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

23 § Vuosiloma

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan.
2. Tilapäiselle työntekijälle, joka ei saa vuosilomaa, maksetaan lomakorvauksena 13,5 % hänen ansaitsemastaan rahapalkasta, ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta siihen lukematta.
3. Vuosilomapalkan maksamisesta normaaleina palkanmaksupäivinä voidaan sopia paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti.

24 § Lomaltapaluuraha

1. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluuraha 50 % hänen vuosilomapalkastaan.
2. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.
3. Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7.2 §:ssä mainitun syyn takia. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustelusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
4. Lomaltapaluuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei edellä 3. kappaleessa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumaan työhön. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.
5. Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään työntekijän lomaltapaluuta seuraavana viidentenä yleisenä pankkipäivänä.
6. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosentina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.
7. Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuus-

den vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla.

8. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaltapaluuraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.
9. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään lomakauden aikana, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.
10. Paikallisesti työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti voidaan sopia mekanismeista, jolla lomaltapaluuraha voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan.

25 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiyhdistyksen jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille. Perintä suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

26 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen osalta noudatetaan PT-SAK luottamusmiessopimusta.
2. Yritykseen voidaan valita yksi pääluottamusmies, jolle luottamusmiestehtävien hoitamista varten on annettava säännöllistä viikoittaista vapautusta seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia / viikko
enintään 10	2
11-29	4
30-49	5
50-100	8
101-179	16
180-259	22
260-339	28
340-399	32
400 tai yli	40

3. Mikäli jollakin yrityksellä on toimipaikkoja useammassa pisteessä, voidaan toimipistettä kohden valita yksi luottamusmies, jolle on annettava edellä mainittua vapaa-aikaa työpisteen työntekijämäärän perusteella seuraavasti:

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia / viikko
15-29	1
30-49	3
50-79	6
80 tai yli	8

Edellytyksenä vapaa-ajan antamiselle työpisteen luottamusmiehelle on, että myös työnantajalla on samassa työpisteessä työnjohtaja tai vastaava esimies.

4. Luottamusmiehen vapautusajan muuttaminen rahakorvaukseksi: jos luottamusmiehen vapautuksen määrä on vähemmän kuin kahdeksan tuntia viikossa, luottamusmiehellä on oikeus työstä vapautuksen sijasta saada rahakorvaus, joka saadaan kertomalla taulukosta ilmenevä vapautuksen määrä hänen keskituntiansiollaan.
5. Liitot toteavat yllä olevan soveltamisesta, että
 - työntekijällä tarkoitetaan tämän työehtosopimuksen piirissä työskentelevää työntekijää,
 - vapaa-ajan ja luottamusmiespalkkion perustana oleva työntekijän lukumäärä todetaan vuosittain vuoden ensimmäisenä arkipäivänä,
 - jos joku on sovellutuksen voimaan tullessa nauttinut tätä parempia etuja, säilytetään nämä niin kauan kuin ao. henkilö on luottamushenkilönä,
 - sopimuksen tarkoittama vapaa-aika merkitään työvuorolistaan,
 - edellä mainitulta vapaa-ajalta maksetaan palkka keskituntiansion mukaan.

Pääluottamusmiehelle maksetaan luottamusmiespalkkiota taulukkopalkasta laskettuna yhtiön koko työntekijämäärän mukaan seuraavasti:

Työntekijämäärä	Palkkio %
50 – 179	3,7
180 – 399	6,3
400 tai yli	8,3

Palkkiota ei oteta huomioon laskettaessa 12 §:n mukaista keskituntiansiota tai vuosilomapalkkaa.

6. Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä tehdyistä työtunneista, hätä-, sunnuntai- ja ylityöstä sekä niistä maksetuista palkoista ja palkan korotusosista laadittuun luetteloon. Luettelon ei tarvitse sisältää työntekijöiden yksilöintitietoja.

27 § Työsuojeluvaltuutetun vapautusaika

Työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan vapautusta säännöllisestä työstään valtuutetun tehtävien hoitamiseksi neljän perättäisen viikon aikana seuraavan taulukon mukaisen ajan:

Työntekijämäärä	Vapautus tuntia / 4 viikkoa
alle 10	4
10-20	6
21-25	7
26-30	8
31-35	9
36-40	10
41-45	11
46-50	12
51-55	13
56-60	14
61-65	15
66-70	16
71-75	17
76-80	18
81-85	19
86-90	20
91-95	21
96-100	22
101-104	23
105-109	24
110-114	25
115-119	26
120-124	27
125-129	28
130-134	29
135-139	30
140-144	31
145-149	32

ja niin edelleen kaavan $T = (K \times N) + 2$ mukaan, missä

T = vapautusaika / 4 viikkoa

N = työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä

K = toimialakohtainen kerroin

28 § Asiamiehet

1. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry:n valtuuttamilla asiamiehillä on oikeus tämän työehtosopimuksen valvontaa, soveltamista ja tulkintaa koskevis-
sa asioissa käydä työpaikoilla, sovittuaan käynnistä sitä ennen työnantajan
tai hänen edustajansa kanssa.
2. Asiamiehellä on oikeus saada työnantajalta ne tiedot, jotka ovat hänelle
tarpeen mainittujen tehtävien suorittamisessa.

29 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja luottamusmiesorganisaation kesken. Osapuolten kesken tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiesorganisaation on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisena.

30 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

1. Jos työnantajan ja työntekijäin välillä ilmaantuu erimielisyys tämän työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

Asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa ao. liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat seuraavien seikkojen huomioonottamista paikallisia neuvottelusuhteita edelleen kehitettäessä:

- työehtosopimuksen määräämän neuvottelujärjestyksen eri tasoilla toimiville henkilöille, erityisesti luottamusmiehillä ja työnjohtajille kuuluva vastuualue ja siihen liittyvät valtuudet työsuhteasioissa todetaan ja niiden keskeistä merkitystä tähdennetään,
- välitöntä ja nopeaa ratkaisua vaativan erimielisyyden selvittely on aloitettava heti, kun se on ilmaantunut,

- työpaikoilla tapahtuneen neuvottelun tulos todetaan kussakin neuvottelun eri vaiheessa ja tärkeimmissä, periaatteellista merkitystä omaavissa, taikka useita työntekijöitä tai työryhmää koskevissa asioissa saavutettu neuvottelutulos merkitään sopivalla tavalla muistiin,
- uusille työntekijöille järjestetään tilaisuus osallistua systemaattiseen, yrittäjä ja sen työsuhdeasioita koskevaan esittelyyn.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa mitä keskusjärjestöjen välillä tehdystä yleissopimuksesta säädetään.

2. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista osapuolten kesken edellä 1. momentissa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, alistetaan työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

31 § Kokoontuminen työpaikoilla

Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla 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:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan välittömässä läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei sellaista 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.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Soveltamisohje:

Työpaikalla tapahtuvan kokoontumisen edellytyksenä on muun muassa se, että kokouksen pidosta sovitaan työnantajan kanssa. Sopimisen tulee pääsääntönsä mukaan tapahtua vähintään 3 päivää ennen kokousta. Vain siinä tapauksessa, että aihe kokouksen pitämiseen on ilmaantunut niin myöhään, ettei edellä mainittua määräaika ole mahdollista noudattaa, voidaan pyyntö esittää myöhemminkin.

Ainoastaan työehtosopimuksessa mainituin edellytyksin järjestettyyn kokoukseen on kokouksen järjestäjillä oikeus kutsua työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

32 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työnantaja varaa työntekijöilleen mahdollisuuden peseytymiseen sekä tilaisuuden käyttää tarkoituksenmukaista puku- ja ruokailuhuonetta.
2. Mikäli jossain tapauksessa on työntekijälle myönnetty parempia ehtoja kuin tässä työehtosopimuksessa on määrätty, jäävät ehdot tämän sopimuksen ulkopuolelle eikä se aiheuta niihin muutoksia.

33 § Sopimuksen voimassaolo ja sen irtisanominen

Tämän sopimuksen sopimuskausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta siten, että ensimmäinen sopimusjakso alkaa 1.2.2014 ja päättyy 31.1.2016 ja toinen sopimusjakso alkaa 1.2.2016 ja päättyy 31.1.2017. Sopimuksen voimassaolo jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Mikäli edellä mainitussa toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa 30.9.2015 mennessä sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun 31.1.2016.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Huolinta-alan satamatyöntekijöitä koskeva pöytäkirja

1 § Soveltamisala

Satama-alueella sijaitseviin huolinta-alan varastoterminaaleihin sovelletaan satamatyöntekijöitä koskevaa pöytäkirjaa.

Työryhmä

Nykyisin toimii satama-alueella Helsingissä Varova ja SA-TU ja Haminassa DHL, Nurminen, Centos ja Hamico, jotka noudattavat varastoterminaaleja koskevaa työehtosopimusta. Mikäli nämä yritykset laajentavat selvästi toimintaansa (+ 20 % työntekijämäärää) siirrytään noudattamaan satamatyöntekijöitä koskevaa pöytäkirjaa. Mikäli edellä mainitut yritykset muuttavat toimintatapaansa perinteiseltä huolinta-alalta toiselle alalle kokoontuu työryhmä selvittämään sovellettavan sopimuksen.

Mikäli muualla esiintyy vastaavanlaisia yrityksiä, kokoontuu työryhmä selvittämään sovellettavan sopimuksen.

2 § Työsuhde

1. Työnantaja luetteloi erikseen nimeämänsä vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.

Pöytäkirjamerkintä:

Vakinaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä ei välttämättä esiinny jokaisen huolintaliikkeen palveluksessa.

2. Vakinaisten työntekijöiden määrän mahdollinen täydentäminen pyritään ensisijaisesti suorittamaan tilapäisten työntekijöiden joukosta.
3. Tilapäiset työntekijät otetaan työhön ilman irtisanomisaikaa.
4. Jos vähentyneen liikenteen, sataman sulkemisen tai muun siihen verrattavan syyn vuoksi työtä ei voida säännölliseen tapaan työntekijöille järjestää, voidaan työntekijä lomauttaa sosiaalisen linja periaatteita noudattaen ottamalla huomioon erikoisesti perhesuhteet. Työhön palaamisessa noudetaan samoja periaatteita.

3 § Työaika

1. Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia ja se järjestetään yleensä kello 7 - 17 väliseksi ajaksi.
2. Työajan ollessa yli 7 tuntia vuorokaudessa on työntekijällä yksi tunnin kestävä ruokatauko, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Tällaista ruokataukoa ei lueta työaikaan. Ruokatauko sijoitetaan kello 11 - 13 väliseksi ajaksi.

3. Työajan ollessa 4 tuntia on työntekijällä yksi 15 minuutin kahvitauko ja työajan ollessa 8 tuntia on työntekijällä kaksi 15 minuutin kahvitaukoa.
4. Työajan päättymisestä ja alkamisesta, ruokatauosta sekä kahvitauoista voidaan paikallisesti ao. sataman käytännön mukaisesti toisinkin sopia.
5. Säännöllisen työajan päättymisestä lauantaisin ja kirkollisten juhlapäivien aattona sovitaan paikallisesti.
6. Pääsiäislauantai, juhannusaatto, itsenäisyyspäiväviikon lauantai ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.
7. Työviikko alkaa maanantaina ja vuorokausi normaalin työpäivän alussa.
8. Pääsiäisen jälkeinen lauantai ja toisen joulupäivän jälkeinen lauantai ovat sopimuskauden aikana vapaapäivät.
9. Ylityöksi luetaan työ, joka tehdään pisimmän laissa sallitun säännöllisen työajan lisäksi, ja suoritetaan siitä lain mukaan korotettu palkka.
10. Ylityötä tehdään tarvittaessa työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.
11. Sunnuntaina ja juhlapäivänä suoritettu työ katsotaan ylityöksi, ja maksetaan siitä sunnuntaityökorotuksineen kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 %:n ja seuraavilta tunneilta 200 %:n korotus palkalle.
12. Ilmoitus ylityöstä tehdään työntekijälle mahdollisimman aikaisin, kuitenkin viimeistään 2 tuntia ennen säännöllisen työajan päättymistä. Työntekijä on tällöin velvollinen ilmoittamaan välittömästi työnjohdolle, mikäli hän on estynyt suorittamasta tarjottua ylityötä. Ilmoitusvelvollisuuden noudattamatta jättämisestä tai ilmoitetun ylityön peruuttamisesta määrähetken jälkeen maksetaan ylityöhön lupautuneille työntekijöille 50 %:lla korotettu tuntipalkka.

4 § Palkat

A. Aikapalkat

1. Tuntipalkat satama-alueella saadaan jakamalla terminaalityöntekijöiden taulukkopalkat 159.
2. Vakinaiselle työntekijälle maksetaan vähintään 80 tunnin yksinkertainen tuntipalkka 2 viikon ajanjaksolta edellä tässä pykälässä olevista tuntipalkoista laskettuna.
3. Työnantajan työhön kutsuma työntekijä, jolle työnantaja ei järjestä työtä, on oikeutettu saamaan siltä päivästä korvauksena vähintään 8 tunnin yksinkertaisen tuntipalkan ja mikäli ko. päivä on sunnuntai- tai pyhäpäivä, on korvaus vähintään 12 tunnin yksinkertainen tuntipalkka.

B. Urakkapalkat

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti järjestettävissä, suoritetaan työ urakkatyönä.

Urakkahinnoittelusta sovitaan paikallisesti.

5 § Likaisuuslisät ja suojavaatetus

1. Likaisuuslisän maksamisesta sovitaan paikallisesti.
2. Vakinaisille työntekijöille annetaan kerran vuodessa haalarit, joiden kunnossa pidosta työntekijä itse vastaa. Saman kustannusvaikutuksen puitteissa voidaan paikallisesti myös sopia rahakorvauksesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäiselle työntekijälle annetaan tarpeen vaatiessa haalarit käyttöön.

6 § Työkohtaisuuslisä

Aikatyötä suorittavalle työntekijälle, jonka työteho, työtaito tai kokemus poikkeaa työntekijäryhmän keskitasosta, voidaan työnantajan harkinnan mukaan maksaa ns. hyvänmiehenlisää 1 - 15 % laskettuna aikatyön tuntipalkasta.

7 § Itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka

1. Itsenäisyyspäivän palkka suoritetaan lain mukaan.
2. Vakinaiselle työntekijälle maksetaan vapunpäivän palkka samoin edellytyksin kuin itsenäisyyspäivän palkka.
3. Työsuhteen jatkuvuudesta riippumatta muutoin edellä 1. ja 2. kohdissa mainituin edellytyksin, maksetaan itsenäisyys- ja vapunpäivän johdosta palkka myös tilapäiselle työntekijälle, mikäli hänen tekemiensä työtuntien lukumäärä on itsenäisyyspäivän osalta loka- ja marraskuun aikana ja vapunpäivän osalta maaliskuu- ja huhtikuun aikana vähintään 80 tuntia.

8 § Luottamusmies

Luottamusmiehelle varataan riittävästi aikaa luottamusmiestehtävien hoitoon. Muutoin luottamusmiehen osalta noudatetaan entistä käytäntöä.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Allekirjoituspöytäkirja huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimuksen uudistamiseksi

Allekirjoittaneet liitot ovat sopineet työmarkkinakeskusjärjestöjen 25.10.2013 allekirjoittaman Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti huolinta-alan varastoterminaali- ja satamantyöntekijöiden työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavasti:

1 Sopimuskausi

Sopimuskausi koostuu kahdesta sopimusjaksosta.

Ensimmäinen sopimusjakso alkaa 1.2.2014 ja päättyy 31.1.2016.

Toinen sopimusjakso alkaa 1.2.2016 ja päättyy 31.1.2017.

2 Palkankorotukset

2.1 Ensimmäinen sopimusjakso

2.1.1 Vuosi 2014

Palkkoja korotetaan 1.6.2014 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 20 euron yleiskorotuksella ja taulukkokorotuksella kuukaudessa.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.12.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosenttia kuukaudessa.

2.1.2 Vuosi 2015

Palkkoja korotetaan 1.6.2015 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 10 euron yleiskorotuksella ja taulukkokorotuksella kuukaudessa.

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.12.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosenttia kuukaudessa.

2.2 Toinen sopimusjakso

Työmarkkinakeskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2015 kesäkuussa tarkastelemaan yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisten uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toisen jakson palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta ja toteutusajankohdasta.

Palkkaratkaisu mitoitetaan 12 kuukauden jakson mukaan. Niillä aloilla, joilla sopimuskauden toinen jakso on pidempi tai lyhyempi kuin 12 kuukautta, palkkaratkaisu suhteutetaan jakson pituuden mukaan.

Vuoden 2016 palkankorotuksen toteuttamisesta sovitaan työehtosopimuksen osapuolten välillä sen jälkeen, kun keskusjärjestöt ovat sopineet palkkaratkaisusta edellä olevan mukaisesti. Palkankorotuksen toteuttamisessa noudatetaan vuosien 2014 ja 2015 palkankorotusperiaatteita.

Mikäli edellä mainitussa toisen jakson sopimuskorotusta koskevissa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015 mennessä, työehtosopimuksen osapuolilla on oikeus irtisanoa 30.9.2015 mennessä sopimuksensa päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun 31.1.2016.

3 Tekstimuutokset

Lisätään työehtosopimuksen 8 §:n 2. kohtaan uusi toinen kappale seuraavasti:

Liitot suosittelevat, että kolmivuorotyössä aamuvuoro järjestetään aikavälille 6-15, iltavuoro 14-23 ja yövuoro 22-06.

Muutetaan työehtosopimuksen 15 § kuulumaan:

Työnantaja hankkii työntekijöilleen tarkoituksenmukaisen suojavaatetuksen ja turvajalkineet työssä käytettäväksi ja huolehtii niiden puhtaudesta ja kunnossapidosta.

Työnantaja antaa kylmänä vuodenaikana ulkona tai muuten kylmissä olosuhteissa työskenteleville riittävät kylmäominaisuudet sekä valaistusolosuhteiden edellyttämät riittävät heijastavuusominaisuudet täyttävät suoja-asut.

Työnantajan tulee uusien rikkoutuneiden tai muuten käyttökelvottomaksi työssä kuluneiden turvajalkineiden.

Lisätään työehtosopimuksen 19 §:n 1. kohtaan uusi kappale seuraavasti:

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyshuollon lääkärintodistuksella tai työterveyshoitajan antamalla todistuksella. Muun lääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

Pöytäkirjamerkintä: Hyväksyttävä syy muun lääkärin käyttöön voi olla esimerkiksi sairauden laadusta, matkan pituudesta, hoitosuhteesta, työterveyshuollon saatavuudesta tai vastaavasta johtuva hyväksyttävä syy.

Lisätään työehtosopimuksen 19 §:ään uusi 3. kohta seuraavasti:

Samana sairauden uusiutuessa seitsemän päivän kuluessa lasketaan sairausajan jaksot yhteen.

Muutetaan työehtosopimuksen 21 §:n luettelo lähiomaisista kuulumaan:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia ja ottoplapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia.

Lisätään työehtosopimukseen uusi § Paikallinen sopiminen seuraavasti:

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja luottamusmiesorganisaation kesken. Osapuolten kesken tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiesorganisaation on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisena.

Paikallisesti voidaan sopia mekanismeista, joilla lisä- ja ylityöstä maksettava palkka sekä lomaltapaluuraha voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan. Paikallisesti voidaan sopia myös vuosilomapalkan maksamisesta normaaleina palkanmaksupäivinä.

4 Työryhmä

Perustetaan työryhmä, jonka tarkoituksena on sopimuskauden aikana selvittää ja yhdenmukaistaa työehtosopimuksen nimikkeistöä.

5 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

6. ALLEKIRJOITUKSET

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Varastoterminaalityöntekijöiden palkat

Taulukkopalkat palkankorotusajankohtana tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/kuukausi):				
	1.6.2014	1.12.2014	1.6.2015	1.12.2015
0-3 v	2171,89	2176,23	2186,23	2190,60
3-5 v	2223,92	2228,37	2238,37	2242,85
5-7 v	2275,94	2280,49	2290,49	2295,07
7-10 v	2324,86	2329,51	2339,51	2344,19
10-12 v	2396,64	2401,43	2411,43	2416,25
12-15 v	2441,41	2446,29	2456,29	2461,20
yli 15 v	2489,28	2494,26	2504,26	2509,27

Satamatyöntekijöiden palkat

Taulukkopalkat palkankorotusajankohtana tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (€/tunti):				
	1.6.2014	1.10.2012	1.3.2013	1.10.2013
0-3 v	13,66	13,69	13,75	13,78
3-5 v	13,99	14,01	14,08	14,11
5-7 v	14,31	14,34	14,41	14,43
7-10 v	14,62	14,65	14,71	14,74
10-12 v	15,07	15,10	15,17	15,20
12-15 v	15,35	15,39	15,45	15,48
yli 15 v	15,66	15,69	15,75	15,78

Huolinta-alan terminaalityöntekijöiden työajan lyhentäminen

Pöytäkirja neuvottelusta, joka pidettiin LTK:n toimistossa 1.5.1990 jäljempänä mainitussa asiassa.

Läsnä olivat LTK:n Erityisalojen Työnantajaliiton ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton edustajat.

1 § Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 80 tuntia kaksiviikkoisjaksossa tai 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä, että hänen työaikaansa enintään lyhentävät sopijaliittojen työehtosopimuksissa mainitut lyhennetyt jaksot tai arkipäivät.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin edellä mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Työajan lyhennys koskee myös osa-aikaisia työntekijöitä riippumatta siitä, miten osa-aikajärjestely on toteutettu. Osa-aikaisen työntekijän työaika lyhennetään 2 §:ssä esitetyn taulukon perusteella suhteessa hänen tekemäänsä säännölliseen työaikaan.

Keskimäärin 7.5 tuntia päivässä ja 37.5 tuntia viikossa tekevä työntekijä ei ole osa-aikainen.

2 § Vapaan kertyminen

Työaika lyhennetään kalenterivuosittain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien säännöllisen työajan kertymän mukaan seuraavasti:

Kalenterivuoden työtuntimäärä vähintään	Työajan lyhennys
136	8 h eli 1 päivä
271	16 h eli 2 päivää
407	24 h eli 3 ”
543	32 h eli 4 ”
678	40 h eli 5 ”
814	48 h eli 6 ”
950	56 h eli 7 ”
1085	64 h eli 8 ”
1221	72 h eli 9 ”
1357	80 h eli 10 ”
1492	88 h eli 11 ”
1696	100 eli 12,5 ”

Tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtunnit, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työtunteihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton liittovaltuuston tai -toimikunnan kokouksiin sekä liittojen välisiin valtakunnalliseen työehtosopimusneuvotteluun käytetty aika, 50- ja 60-vuospäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, siltä osin kuin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä luottamusmiehenä ja työsuojeluvalluutettuna sekä näiden sijaisena toimimiseen käytetty aika. Lisäksi tehdyiksi säännöllisiksi työtunneiksi lasketaan tämän pöytäkirjan mukaisesti annettu vapaa.

3 § Vapaan antaminen

Edellä kohdan 2 perusteella kertyneet työajan lyhennyksestä johtuvat vapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennysvapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä työnantajan määräämänä aikana joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai lyhennysvapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennysvapaapäivän antamistavasta. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tunnin lyhennystä.

Mikäli työntekijä on ansainnut vähintään 10 lyhennysvapaapäivää, annetaan lyhennysvapaapäivät yhdistämällä niitä siten, että niistä muodostuu kaksi viiden päivän pituista vapaata.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työtunteja kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi, mikäli este vapaan pitämiseen ei ole ollut tiedossa vapaan ajankohtaa ilmoitettaessa. Jos työntekijä kuitenkin sairastuu ennen viiden päivän pituista yhdenjaksoista lyhennysvapaata ja sairaus kestää yhtämittaisesti vähintään viiden päivän lyhennysvapaajakson ajan, siirretään työntekijän sitä pyytäessä sairauden alle jäävä viiden päivän vapaajakso annettavaksi myöhemmin. Siirto tehdään vain yhden viiden päivän lyhennysvapaajakson osalta kalenterivuodessa.

Lyhennyksen sisältävän jakson säännöllistä työaika lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

Lyhennysvapaapäiviä voidaan antaa työntekijälle ennen niiden ansaitsemista, mikäli työntekijä siihen suostuu.

4 § Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus vapaan ajankohdasta on annettava työntekijälle vähintään 2 viikkoa ennen vapaan antamista.

5 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijän kuukausipalkkaa ei vähennetä annetun vapaan johdosta. Säännöllisenä työaikana ansaitut suuruudeltaan vaihtelevat urakka- ym. lisät otetaan huomioon saman palkanmaksukauden keskiarvona. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu työajan lyhennys on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

6 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisen vapaitten pitämisen vuoksi.

7 §

Tällä pöytäkirjalla on sama voima ja velvoittavuus kuin työehtosopimuksella.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA ry

AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT ry

Jälkipainos kielletään.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry
John Stenberginranta 6, PL 313, 00530 Helsinki
puh (09) 613 110, Faksi (09) 739 287
www.akt.fi