

I VAKINAISET TYÖNTEKIJÄT

1. YLEISET TYÖEHDOT

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen I lukua liitteineen sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien vakinaisten työntekijöiden työsuhteisiin.

Satamat: Hanko, Hamina, Helsinki, Inkoo, Joensuu, Kaskinen, Kemi, Kokkola, Kotka, Lappeenranta, Loviisa, [Naantali](#), Oulu, Pietarsaari, Pori, Rauma, Tornio, Turku ja Vaasa.

2. Sopimusta ei sovelleta

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

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

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

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

Laskenta tehdään kuuden kuukauden välein 1.1 ja 1.7. Työnantajan on esitettävä tarkastelujakson päättymisen jälkeen luottamusmiehelle 15.1 ja 15.7 mennessä laskennan perusteet ja tulos. Laskennan mahdollisesti edellyttämät vakinaistamiset on toteutettava 3 kuukauden kuluttua tarkastelujakson päättymisestä, ellei odotettavissa olevan liikenteen vähenemisen vuoksi työnantajan ja ammattiosaston kesken sovita vakinaistamisista luopumisesta tai niiden lykkäämisestä.

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

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

2 § Keskusjärjestösopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

Yleissopimus	4.6.1997
Lomapalkkasopimus	21.3.2005
Irtisanomissuojasopimus	10.5.2001

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

Osapuolet toteavat, että vuokratyövoimaa ei lastinkäsittelytyöissä käytetä tällä sopimuskaudella.

Pöytäkirjamerkintä

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

3 § Järjestäytymisvapaus

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

4 § Työrauhavelvoite

Yksittäiseen työehtosopimusmääräykseen tai sopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvat työtaistelutoimet ovat kiellettyjä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja työn teknillinen järjestely

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

2. Työnantaja päättää työpisteiden miehityksen ja työntekijöiden siirrot työpisteestä toiseen.

3. Työnantaja tai työnantajien yhteinen elin (työvoimakeskus) osoittaa työntekijät työhön. Kun näin osoitettu työ päättyy, on työntekijän ilmoitettava viivytyksettä työvoimakeskukseen, jos hän ei ole saanut toista työhön osoitusta, tai jos työnantaja ei ole vapauttanut häntä työn vastaanottamisesta ko. päivänä.

4. Todettiin, että milloin työntekijä iän, sairauden tai muun siihen verrattavan syyn johdosta erillissopimuksella on vapautettu määrätynlaisesta työstä, ei työn vastaanottovelvollisuus koske sellaista työtä.

6 § Irtisanominen, lomautus

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

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

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

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

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

Lomautusilmoitus aika on kaksi viikkoa. Lomautuksen välttämiseksi pyritään työntekijöille järjestämään muuta työtä.

Työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat menettelystä ja ehdoista, joilla työn tilapäisestä vähenemisestä johtuva lomauttaminen toteutetaan (lomauttamisista sopiminen). Neuvottelut aloitetaan työnantajan aloitteesta heti lomautustarpeeseen johtaneiden syiden ilmettyä ja niiden kokoonkutsujana on työnantaja. Neuvottelu käydään siten, että yhteistoimintalain määräykset neuvottelun sisällöstä ja menettelystä tulevat täytetyksi.

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

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

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

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

Työnantaja ei saa 9 kuukauden aikana irtisanomisten suorittamisesta lukien käyttää vähennysten kohteena olevalla vahvuuslaskenta-alueella tilapäisiä työntekijöitä, ellei asiasta ole sovittu työehtosopimuksen liitteessä 3.3. kuvatussa sopeuttamisneuvottelussa.

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

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

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

a) työntekijä on luvatta tai ilman pätevää syytä poissa kolmena häntä velvoittavana perättäisenä työssäolopäivänä

b) jos työntekijä varoituksen ja sen jälkeen annetun määräaikaisen työkiellon saatuaan nauttii työpaikalla alkoholia, esiintyy siellä juopuneena, poistuu luvatta työstä tai kieltäytyy ilman pätevää syytä tekemästä hänelle osoitettua työtä.

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

7 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset

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

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

3. Työaikamuodot ovat 2-vuorotyö, 3-vuorotyö ja päivätyö tämän pykälän kohdan 5 mukaisesti.

4. Keskeyttömän 3-vuorotyön piiriin kuuluu tavaran toimitus varastoon ja varastosta, varastointi ja tavaran laivaukseen liittyvä esi- ja jälkikäsitteily sekä laiva-ahtaus. Laiva-ahtausta ei kuitenkaan tehdä yövuoron aikana.

Muilta osin työt voidaan tehdä 2-vuorotyönä.

5. 54 vuotta täyttäneellä työntekijällä on oikeus kieltäytyä vuorotyöstä. Vuorotyölisistä ei tällöin makseta.

6. Siivoojien työaika määräytyy työsopimuksen mukaisesti.

7. Kiinteiden aikataulujen mukaan liikennöivien laivojen lastinkäsittelyn työaikojen sijoittamisesta sovitaan paikallisesti erikseen siten, että liikenne voidaan hoitaa joustavasti. Samoin voidaan sopia eräistä erikoislaivauksista.

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

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

2. Lauantaisin työskennellään vain aamuvuorossa.

3. Puolet työntekijöistä työskentelee iltavuorossa viikon kerrallaan.

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

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

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

5. Sunnuntait, arkipyhät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

Arkipyhäviikolla kaikkien arkipäivien työvuorojen pituus on kahdeksan tuntia.

Arkipyhäviikon arkipyhä on viikon toinen vapaapäivä 2-vuorotyössä.

Loppiaisena muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaikaa ko. viikolla.

Helatorstai lyhentää työaikaa ko. viikolla.

Uudenvuoden-, vappu- ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeiset lauantapäivät rinnastetaan tavanomaisiin lauantapäiviin kuten myös loppiaisien jälkeinen lauantai, joka seuraa maanantain ja perjantain väliselle arkipäivälle sijoittunutta loppiaista.

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

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

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

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

Työnantaja voi sopia paikallisesti työntekijöiden kanssa ruokailutaukoa koskevista poikkeuksista.

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

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

10. Työntekijä voidaan siirtää tilapäisesti työvuoroluettelon mukaisesta iltavuorosta aamuvuoroon, mutta ei aamuvuorosta iltavuoroon. Aamuvuoroon siirretylle työntekijälle maksetaan kuitenkin työvuoroluettelon mukainen vuorolisä.

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

12. Iltavuoron kahden viimeisen tunnin aikana valmistuvissa laivoissa työskennelleet työntekijät vapautetaan työn päätyttyä, ellei heille voida osoittaa lastaus- tai purkaustyötä tai vastaavaa, joksi ei lueta palkkasopimuksen palkkaryhmän E 4 tarkoittamaa työtä.

C. 3-vuorotyötä koskevat määräykset

1. Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa, ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa. Työajat ovat kello 06.00–14.00, 14.00–22.00 ja 22.00–06.00.

2. 3-vuorotyön järjestelyihin sovelletaan liitteenä olevaa erillissopimusta.

3. Työntekijät ovat velvolliset työskentelemään tämän sopimuksen tarkoittamassa

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

4. 3-vuorotyössä työntekijöillä on oikeus kahteen 20 minuutin taukoon ateriointia ja virkistäytymistä varten. Taukojen sijoittelu sovitaan paikallisesti (kts. III Kaikkia työntekijöitä koskevat liitteet / 3. Paikalliset työaikasopimukset / Eryitysmääräyksiä).

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

8 § Ylityö

1. Ylityöksi luetaan

a) vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi samana työvuorokautena tehty työ

b) työvuoroluettelon mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty muu kuin vuorokautinen ylityö

c) sunnuntaina ja kirkollisena juhlapyhänä muu kuin jatkuvassa kaksivuorotyössä (27) ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (37) tehty työ.

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

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

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

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

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

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

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

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

Kotiinkuljetuksessa on käytettävä henkilökuljetukseen hyväksyttyä ajoneuvoa ja pakkasella kuljetukseen on käytettävä aina lämmintä ajoneuvoa.

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

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

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

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

9 § Ylityökorvaukset

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

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

2. Työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdystä viikko-ylityöstä maksetaan 50 % korotettu palkka.

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

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

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

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

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

6. Ylityökorotukset lasketaan henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

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

7. Ylityön perusosa voidaan asianosaisten niin sopiessa muuttaa vastikevapaaksi.

10 § Vuosiloma

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

2. Vuosiloma voidaan antaa saman kalenterivuoden kuluessa. Haminan, Kotkan, Helsingin, Turun, Rauman ja Porin satamissa vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.

Ammattiosaston niin esittäessä maksetaan työntekijöiden palkka loman ajalta työsuhteissa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

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

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

4. Sellaisilta vuosiloma-aikaan sisältyviltä päiviltä, joita ei oteta huomioon lomapäivinä, mutta joilta työssä oltaessa maksettaisiin palkka palkkasopimuksen 3 §:n perusteella, maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka kahdeksalta tunnilta.

5. Vakinaiselle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Varsinaisen lomakauden ulkopuolella annetusta lakisääteisestä lomasta maksetaan varsinaisen lomarahana lisäksi ylimääräinen lomarahana, jonka suuruus on 25 % kysymyksessä olevan lomanosan vuosilomapalkasta. Ylimääräistä lomarahaa ei kuitenkaan

makseta 24 lomapäivää ylittävältä loma-ajalta.

Lomaraha maksetaan ennen loman alkamista olevan palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha edellämmainituin perustein siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Työntekijälle, joka suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

11 § Työpalkat

Palkat ja palkkaperusteet on esitetty tämän luvun Palkat -kappaleessa.

12 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä seuraavasti :

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyttä on jatkunut yhtäjaksoisesti	
– alle 3 vuotta	28 päivää
– 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35
– 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42
– 10 vuotta tai kauemmin	56

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Karenssipäiväsääntöä ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen vakinaiseen työntekijään, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 2 vuotta.

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

2. Työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa kun

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

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

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

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

5. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

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

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

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

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

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

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

9. Alle 10-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 myös palkka, jos toisella ansiotyössä olevalla puolisoilla ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon, eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän määräyksen mukaisesti.

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

Tätä määräystä sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Tästä määräyksestä on sovittu erilliset soveltamisohjeet.

10. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka tartuntatautilain (583/1986) 27 §:n mukaan on määrätty olemaan poissa työstä, palkan poissaolon ajalta tämän pykälän määräysten mukaan. Työnantajalla on oikeus nostaa työntekijälle samalta ajanjaksolta sairausvakuutuksesta maksettava määrä.

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa vaikeaa sairautta (valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta 1335/2004, 4 §) on oikeus olla poissa työstä osallistuessaan lapsensa sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 §:n 3 momentin mukaiseen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

13 § Vuorotyölisä ja saunalisä

1. Vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan erityistä vuorotyölisää ilta- ja yövuoron tunneilta. Vuorotyölisät on esitetty tämän luvun Palkat -kappaleessa.

2. Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa työskentelevälle työntekijälle maksetaan saunalisää.

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

Saunalisä on esitetty tämän luvun Palkat -kappaleessa.

14 § Arkipyhäviikot, itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka

1. Tämän työehtosopimuksen 7 §:n B-kohdan määräysten perusteella työajaltaan 80 tuntia lyhyemmäksi jääviltä palkanmaksukausilta maksetaan palkka myös työntekijän työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväksi sattuvilta arkipyhiltä, itsenäisyyspäivältä ja vapunpäivältä edellyttäen, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arki-

pyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

2. Edellä mainituilta päiviltä maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka. Itsenäisyyspäiväviikon iltavuorossa työskenteleville maksetaan ko. päivältä myös iltavuorolisä.

15 § Rationalisointi

1. Tämän sopimuksen osana noudatetaan Elinkeinoelämän keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä rationalisointisopimusta.

2. Rationalisointitoimenpiteistä johtuva työn tuottavuuden parantuminen otetaan huomioon sopimuskauden palkkakehityksen arvioinnissa, mikäli laskennallinen tehonnousu on ollut vähintään kolme prosenttia. Alle kolmen prosentin laskennallinen tehonnousu otetaan huomioon vastaavasti.

3. Mikäli laskennallinen käsittelyteho on noussut yli kolme prosenttiyksikköä, tämän ylimenevä prosenttiosuus puolitetaan ja henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan näin saadulla prosenttiluvulla. Korotus lasketaan palkkaryhmä A 5:n tuntipalkasta.

4. Kaikkia E 4-palkkaryhmän työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan edellisessä kohdassa esitetyllä tavalla.

5. Mahdollinen tarkistus toteutetaan ensisijaisesti 1.7. jälkeen alkavasta palkanmaksukaudesta lukien.

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

16 § Matkakorvaukset

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

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

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

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

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

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

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

17 § Eräitä menettelyjä ja korvauksia

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

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuoliso on rinnastetaan henkilö, jonka kanssa työntekijä elää yhteisessä taloudessa avioliiton-omaisissa suhteissa.

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

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

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

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

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

18 § Kuljetus

1. Työnantaja järjestää työvuoron alussa ja lopussa, sekä taukojen alussa ja lopussa kuljetuksen laivalle tai muuhun työnantajan määräämään työpaikkaan ja takaisin edellyttäen, että satama-alue, jossa työpaikka sijaitsee, on kokonaisuudessaan vähintään

yhden kilometrin etäisyydellä työhön osoituspaikasta. Paikallisia toimivia järjestelyjä ei muuteta, jos paikallisesti ei toisin sovita.

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

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

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

19 § Eräitä työntekoa koskevia määräyksiä

1. Järjestyksen ylläpitämiseksi työnjohdon määräyksiä ja ohjeita on noudatettava.

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

3. Työntekijä on velvollinen tekemään kaikki työnantajan osoittamat työt, [joihin hänellä on tehtävän mukainen koulutus tai pätevyys](#).

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

4. Voimassaolevia työaikoja on noudatettava täsmällisesti.

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

6. Työ on tehtävä huolellisesti vahingoittamatta työvälineitä ja tavaraa.

7. Lyhyeen tilapäiseen poissaoloon on oltava työnantajan lupa.

8. Kun pakkasta on vähintään -15 C, asetetaan kuhunkin laivaan kutakin alkavaa kahta avointa vinssiä tai suojaamatonta kansinosturia varten yksi vaihtomies edellyttäen, että työvoimakeskuksesta on käytettävissä ammattitaitoisia nostolaitteiden kuljettajia. Samoin kahta luukkumiestä kohti asetetaan yksi vaihtomies.

20 § Lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- ja röntgen-

tutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

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

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

Työntekijän ansionmenetys korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolella.

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

Ns. riskialttiissa työssä noudatetaan keskusjärjestöjen työturvallisuusyhteistyösopimusta ja työterveyshuoltolain 12 §:n 1. mom. 2. kohdan sekä valtioneuvoston asetuksen 1484/01 ja 1485/01 säädöksiä.

Riskialttiiden töiden käsitteen määrittelyssä syntyvät mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan Työturvallisuuskeskuksen [satamaoperointialan työalatoimikunnan](#) lausunnon perusteella.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti.

22 § Luottamusmiehet

1. Kemin, Oulun, Kokkolan, Porin, Rauman, Turun, Hangon, Helsingin, Kotkan ja Haminan satamissa niissä ahtausliikkeissä, missä tällä hetkellä toimii päätoiminen pääluottamusmies, säilyy tilanne ennallaan.

2. Vapautustaulukko, jota noudatetaan yllämainitun lisäksi:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus tuntia/viikko
0 - 20	4 2,5 %
21 - 40	6 5 %
41 - 60	8 7,5 %
61 - 80	16 10 %
81 - 100	24 12,5 %
101 - 140	32 15 %

Päälouottamusmiehen palkkaa korotetaan edellä mainitun prosenttitaulukon mukaan.

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

Vähintään 141 työntekijän työpaikoissa vapautus on kokoaikainen.

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

Jos päälouottamusmies työskentelee tam. 2/7 tai 3/7 on luottamusmiesvapautusaika sellaista työaikaa, joka kerryttää vuorovapaita.

3. Palkka

Päätoimisen päälouottamusmiehen palkka on vähintään A 7 mukainen palkkaluokka vähintään kahdeksalla pätevyyslisällä ja iltalisän puolikkaalla, sekä saunalisän osuudella ja viidellätoista prosentilla korotettuna. Esimerkkikaava A7 $16,62 + (8 \times 0,38 = 3,04) + 0,96 = 20,62 \times 15 \% = 23,71 \text{ €}$.

Edellämainittu luottamusmiespalkka maksetaan varapäälouottamusmiehelle hänen toimiesaan päälouottamusmiehen sijaisena silloin, kun työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta päälouottamusmiehelle.

4. Päälouottamusmiehen varamies

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

23 § Työsuojelu

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

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

3. Työsuojeluvaltuutetun työstäv vapautus entinen eli $0,291 \times$ työntekijöiden lukumäärä h /4 vk

0 - 20	2,5 %
21 - 40	5 %
41 - 60	7,5 %
61 - 80	10 %
81 - 100	12,5 %

Muun kuin päätoimisen työsuojeluvaltuutetun palkkaa korotetaan edellä mainitun prosenttilukon mukaan.

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

Jos työsuojeluvaltuutettu työskentelee tam. 2/7 tai 3/7, on luottamusmiesvapautusaika sellaista työaikaa, joka kerryttää vuorovapaita.

24 § Kokoontumisoikeus ja ilmoitustaulut

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

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

25 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut, ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijän ennakonpidätystodistukseen merkitään pidätetty määrä.

26 § Eräitä sopimusmenettelyjä

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

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

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

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

27 § Sopimuksen tulkinta ja eturistiriidat

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

2. Ellei erimielisyyttä saada paikallisesti sovituksi, asia voidaan siirtää työnantajan tai työntekijän vaatimuksesta sopijaosapuolten ratkaistavaksi.

Sopijaosapuolten ratkaistavaksi lähetettävästä erimielisyydestä on laadittava yhteinen muistio, josta käy ilmi työnantajan ja työntekijän kanta perusteluineen. Molempien allekirjoittama muistio on toimitettava kummallekin sopijaosapuolelle.

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

4. Työtaistelutoimenpiteeseen ei saa ryhtyä erimielisyyden johdosta, josta lain mukaan työtuomioistuin voi antaa ratkaisun, eikä myöskään sellaisten lain tulkintaa koskevien erimielisyyksien johdosta, joista voidaan pyytää asianomaisen lain edellyttämän elimen lausunto.

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

2. PALKAT

1 § Palkanmaksu

1. Palkanmaksukausi on kaksi viikkoa.

2. Palkka maksetaan palkanmaksukautta seuraavan viikon perjantaina, tai sen ollessa pyhäpäivä, edellisenä arkipäivänä. Mikäli palkanmaksukauden ja -päivän välisenä aikana on kaksi ylimääräistä pyhäpäivää tai muuta juhlapäivää, palkanmaksupäivänä maksetaan ennakko ja varsinainen palkka seuraavan viikon ensimmäisenä arkipäivänä.

2 § Palkkaperusteet

1. Palkkaperusteena on tuntipalkka.

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

3 § Palkkaryhmiin sijoittuminen

1. Työntekijät sijoittuvat A-palkkaryhmiin seuraavin perustein

A 1:

– oppisopimusoppilaat työharjoittelun yhteydessä 4-12 kk:n välisenä aikana

A 2:

– alle kaksi vuotta vakinaisena ahtaajana työskennelleet
– korjaamon ammattityöntekijät kuten asentajat, hitsarit, sähköasentajat, sorvarit, sepät, automaalarit ja ammattikoulun auto- tai metalliosaston käyneet huoltomiehet
– korjaamon yleistyöntekijät
– enintään neljän kuukauden koeajalle otetut työntekijät

Työsuojelun perehdyttämiseksi koeajalle otetulle työntekijälle annetaan tutustumista ja perehtymistä varten Ahtausalan työturvallisuusvaliokunnan toimittama kirjanen ”Ahtausalan työturvallisuuden alkeet”. Ennen koeajan päättymistä sataman työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu järjestävät yhdessä em. valiokunnan laatiman yksinkertaisen perehtyneisyyskokeen (20 yksinkertaista peruskysymystä, joihin vastaus on periaatteessa + tai -). Ainoastaan molempien kielteinen kanta johtaa kokeen hylkäämiseen ja uusimiseen.

A 3:

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

A 4:

– vähintään 5 vuotta vakinaisena ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat

– korjaamon ammattityöntekijäryhmät ja yleistyöntekijät, jotka ovat työskennelleet ahtausalan korjaamoissa vakinaisessa työsuhteessa vähintään 5 vuotta

A 5:

– vähintään 10 vuotta vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat

– vähintään 10 vuotta ahtausalan korjaamoissa työskennelleet korjaamon ammattityöntekijät ja yleistyöntekijät

A 6:

– vähintään 15 vuotta vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat

– vähintään 15 vuotta ahtausalan korjaamoissa työskennelleet ammattityöntekijät ja yleistyöntekijät

A 7:

– vähintään 20 vuotta vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa työskennelleet ahtaajat

– vähintään 20 vuotta ahtausalan korjaamoissa työskennelleet ammattityöntekijät ja yleistyöntekijät.

2. Työntekijät sijoittuvat E-palkkaryhmiin seuraavin perustein:

E 1: alle 17-vuotiaat harjoittelijat

E 2: 17-vuotiaat ja sitä vanhemmat harjoittelijat

E 3: oppisopimusoppilaat harjoittelun yhteydessä ensimmäisen kolmen kuukauden aikana

E 4: työntekijät, joiden työsopimuksen mukainen työnsuoritusvelvollisuus sisältää vain sivu- ja täydennystöitä, kuten huollinnan palvelutyöt (lastin laskenta, leimaus yms.) ja varsinaisen ahtaus- tai korjaamotöiden aputyöt (siivous, vartiointi yms.).

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

4 § A-palkkaryhmän vakinaisten työntekijöiden ja korjaamoiden yleistyöntekijöiden tuntipalkat

Tuntipalkat euroa/tunti

A1	15,26
A2	15,36
A3	15,53
A4	15,68
A5	15,98
A6	16,30

5 § A-palkkaryhmän vakinaisten ja korjaamoiden yleistyöntekijöiden pätevyyslisät

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

P 1: Kansimiespätevyys

- vinssi
- kansinosturi

P 2: Koneahtaajapätevyys

- trukit, alle 20 t (nostokyky)
- trimmauskoneet
- etukuormaajat
- muut vastaavat sekä
- raskaskuorma-autonkuljettajat 6,5 t (kantokyky)
- linja-autonkuljettaja, jolla ei aikaisemmin ole ollut mitään P-lisää

P 3: Erikoispätevyys

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

P 4: Nosturipätevyys

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

P 5: Työnohjaajapätevyys

- luukkumiestyönohjaaja
- terminaalityönohjaaja
- korjaamotyönohjaaja
- kirvesmiestyönohjaaja

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

2. Pätevyyslisät ovat kaikissa pätevyysluokissa P 1 – P 6 ja molemmissa paikkakuntakalleusluokissa samansuuruiset eli 0,38 euroa.

3. Pätevyyslisät maksetaan kertautuvina.

4. Mikäli työntekijä lääkärin lausunnon perusteella on tilapäisesti estynyt tekemästä pätevyyslisän edellyttämää työtä pitemmän ajan kuin 2 kalenterikuukautta, ei pätevyys-

lisää enää tämän jakson jälkeen makseta. Estymisen uusiutuessa noudatetaan pätevyyslisän maksamisessa sairausajan palkan 21 kalenteripäivän maksusääntöä.

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

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

7. Hietasen nykyisten (3.5.1976) taljarien katsotaan omaavan työnohjaajan P 5-pätevyysluokan edellyttämän pätevyyden.

8. Pätevyyslisien saannin edellyttämää koulutusta on järjestettävä myös paikallisesti.

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

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

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

12. Satamissa, joissa on paljon konelaivauksia tai kirvesmiestyötä edellyttäviä transito-kuljetuksia, tai joissa kirvesmiestyön määrä on muutoin suuri, ja joissa pääasiassa samat työntekijät tekevät kirvesmiestyöt, nimetään tarpeellinen määrä P 5 työnohjaajalisään oikeutettuja kirvesmiestyönohjaajia.

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

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

15. Nosturinkuljettajan palkka

Nosturinkuljettajan palkka on vähintään A 6 palkkaluokka lisättynä vähintään 5 pätevyyslisällä sekä korottamalla näin saatu summa 15 prosentilla, ellei ammattiosaston kanssa toisin sovita.

Nosturinkuljettajana voi toimia ainoastaan vakinainen ahtaaja.

Nosturinkuljettajan palkka maksetaan alla olevien nostureiden kuljettajille:

– konttinosturit

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

6 § Korjaamoiden ammattityöntekijöiden tuntipalkat

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

2. Tuntipalkat euroa/tunti

A2	15,44
A3	15,61
A4	15,76
A5	16,07
A6	16,39
A7	16,71

7 § Korjaamoiden ammattityöntekijöiden pätevyyslisien perusteet

1. Korjaamoiden ammattityöntekijöille maksetaan pätevyyslisät seuraavin perustein

K 1:

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

K 2:

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

K 3:

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

K 4:

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

K 5:

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

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

3. Korjaamoiden pätevyysisät (K1 – K5) ovat kaikissa paikkakuntakalleusluokissa samat eli 0,38 €/tunti.

4. Korjaamoalalla oloaika osoitetaan työtodistuksin.

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

8 § E –palkkaryhmän harjoittelijoiden sekä sivu- ja täydennystyötä tekevien tuntipalkat

1. Kokonaistuntipalkka euroa/tunti

Palkka-ryhmä	Palvelusaika	Ei vuorotyötä	Vuorotyöntekijät
E1		12,49	
E2		12,63	
E3		13,03	13,07
E4	< 2 v	14,50	14,60
E4	2 - 4 v	14,67	14,77
E4	5 - 9 v	14,82	14,92
E4	10 - 14 v	15,12	15,22
E4	15 - 19 v	15,44	15,54
E4	väh. 20 v	15,76	15,86

2. Siivoojien tuntipalkat muutetaan kuukausipalkoiksi kertomalla ao. paikkakuntakalleusluokan kokonaistuntipalkka luvulla 170. Siivoojien palkka voidaan maksaa myös kahden viikon/80 tunnin jaksoin. Palkanmaksamistapa sovitaan paikallisesti satamittain.

9 § Vuorotyö-, sauna- ja kirvesmieslisä

1. Työvuoroluettelon mukaisen iltavuoron vuorolisä on 10 % A 5-tuntipalkasta eli 1,60 euroa/tunti ja yövuoron vuorolisä 17 % A 5-tuntipalkasta eli 2,72 euroa/tunti kaikissa satamissa.

2. Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa työskenteleville maksetaan nk. saunalisää, joka on 20 % A 5-tuntipalkasta eli 3,20 euroa/tunti.

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

10 § Haaksirikkolaivat

1. Laiturissa tai sataman ankkuripaikalla olevassa haaksirikkolaivassa tehdään työ samoin palkkaperustein kuin muissakin laivoissa. Jos käsiteltävä lasti on kastunut tai työntekijät joutuvat työskentelemään ruumaan tullessa vedessä, työntekijöille annetaan tarpeellinen suojavaatetus (kumikäsineet, -jalkineet ja/tai haalarit) ja maksetaan 100 % korotettu palkka.
2. Satama-alueen ulkopuolella olevassa haaksirikkolaivassa menetellään samalla tavalla, mutta lisäksi työntekijöille maksetaan ns. avomerilisänä 5,05 euroa vuorokaudelta tai sen osalta.
3. Ennen varsinaisiin purkaus- tai lastinsiirtotyöhön ryhtymistä on huolehdittava tarpeellisista työturvallisuustoimenpiteistä.

11 § Koulutusajan palkka

1. Työnantajan järjestämän koulutuksen ajalta maksettava palkka määräytyy normaalien palkkaperusteiden mukaan.
2. Annettaessa koulutusta vieraalla paikkakunnalla noudatetaan lisäksi tämän työehtosopimuksen yöpymis-, ruoka- sekä matkakustannusmääräyksiä.
3. Varsinaisen työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta ei makseta palkkaa.
4. Kun koulutusta annetaan sisäoppilaitoksessa, työnantaja maksaa työntekijän täysihoitomaksun (yöpyminen ja ruokailu) sekä sen lisäksi perilläolopäiviltä 10,76 euroa kurssirahaa muiden kustannusten kattamiseen.

12 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

1. Työnantaja antaa kaikille työntekijöilleen vaatimukset täyttävät työasut. Uudelle työntekijälle annetaan suojavaatteet ja -välineet työn sitä vaatiessa sekä muut työasut yrityksen tavanomaisten käytäntöjen mukaisesti. Kesälomansijaisille yms. yrityksessä satunnaisesti työskenteleville suojavaatteet ja -välineet annetaan työn niitä edellyttäessä sekä työasut työnantajan harkinnan mukaan.
2. Työntekijän on käytettävä kohdassa 1 mainittuja työasuja työn niin vaatiessa.
3. Työasua valittaessa on otettava huomioon ne erityisolosuhteet, joita satamatyöhön liittyy (heijastinpinnat, kirkkaat värit, taskujen määrä, yksi- tai kaksiosainen asu yms.). Korjaamoissa työskentelevien työntekijöiden työasujen valinnassa ja huollossa on otettava huomioon ao. työolosuhteet.

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

4. Työnantaja antaa kylmänä vuodenaikana ulkona tai muuten kylmissä olosuhteissa työskenteleville työntekijöille riittävät [kylmäominaisuudet](#) täyttävät [EN 342:2004 ja EN 471:2003 –hyväksytyt suoja-asut](#), ellei yrityksessä ole toisenlaista käytäntöä. [Määräys tulee sen mukaan voimaan kuin suoja-asuja uusitaan kuitenkin siten, että suoja-asut uusitaan viimeistään 30.9.2012.](#)
5. Työnantaja antaa vesisateessa työskentelevien työntekijöiden käyttöön sadeasun (päähine, takki, housut, jalkineet ja käsineet).
6. Työnantaja vastaa työasujen pesusta ja huollosta, ellei paikallisesti sovita toisin. Tämä määräys ei muuta yrityksessä aiemmin noudatettuja käytäntöjä.
7. Työnantaja antaa työntekijöille työssä tarvittavat työkäsiineet. Kylmänä vuodenaikana kylmissä olosuhteissa tai ulkona työskenteleville työntekijöille annetaan kylmältä suojaavat rukkaset tai käsineet.
8. Työnantaja antaa työntekijöille henkilökohtaiset suojakypärän kanssa käytettävät kypärähuput.
9. Työnantaja antaa työntekijöille kustannuksellaan hankkimansa turvajalkineet työntekijöille, jotka työskentelevät sellaisissa olosuhteissa, jotka vaativat jalkojen (varpaiden) suojausta. Muille kuin em. olosuhteissa työskenteleville työntekijöille työnantaja korvaa turvajalkineista 80 %. Turvajalkineita annetaan kaksi paria vuodessa, joista toiset ovat talvikäyttöön sopivat.
10. [Jos työntekijä joutuu työturvallisuussyistä käyttämään työssään sekä silmälaseja että suojalaseja, työnantaja on velvollinen hankkimaan kolmen vuoden välein työntekijän näkökyvyn mukaan hiotut suojalaseit.](#)
11. Henkilökohtaisten suojavälineiden, kuten turvaliivien, kuulosuojainten, suojakypärien jne. käytössä noudatetaan muun ohella viranomaismääräyksiä.

13 § Erinäisiä määräyksiä ja menettelyjä

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

Palkanmaksu lakon aikana

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

3. LIITTEET

3.1 Keskeytymättömän 3-vuorotyö

Siirryttäessä keskeytymättömässä 3-vuorotyössä 17.12.1979 alkaen ns. 5-vuorojärjestelmään, tämä ei saa vaikuttaa työntekijöiden vuosiansiotasoon, vaan palkka- ja palkkalaskentaperusteissa noudatetaan aikaisempaa käytäntöä seuraavin lisäyksin ja täsmennyksin:

5-vuorojärjestelmässä tulee kysymykseen

- varsinainen työnsuoritus aika
- vuorovapaat
- vapaavuorot.

1 § Työaika

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

2 § 5-vuorojärjestelmä

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

iiii-aaaa-yyyy--vvv-

Lisäksi työvuorojärjestelmään voi sisältyä 14, 22 tai 26 vuorokauden vapaita, jona aikana annetaan joko vuorovapaita tai vuosilomaa.

Vaihtoehtoiset järjestelmät ovat:

- vuoro jaetaan kesäajaksi enintään viiteen ryhmään siten, että jokainen ryhmä saa eri aikaan yhtäjaksoisen 26 vuorokauden vapaajakson 18.5. – 16.9. välisenä aikana. Muuten kesäaikana on järjestelmässä jokaisen yövuorajakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso;
- muodostetaan kuudes vuoro kesäajaksi. Tällöin kukin vuoro saa yhtäjaksoisen 22 vuorokauden vapaan 26.5. – 4.9. välisenä aikana. Muuten kesäaikana on järjestelmässä jokaisen yövuorajakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso. Tässä vaihtoehdossa on kaksi vuorovapaataulukkoa, joita sovelletaan erikseen. Perustaulukon mukaan määräytyy työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden lukumäärä, ja lisätaulukon mukaan näiden lisäksi annettavien vuorovapaiden määrä. Mikäli työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden määrä ylittää perustaulukon ylärajan, sovitetaan molempien taulukoiden vuorovapaat yhteen. Perustaulukon ylittävät vuorovapaat vähennetään tällöin lisätaulukon vuorovapaista.

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

3 § Työajan tasaaminen ja vuorovapaat

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

Vuorovapaiden määrä lasketaan sen mukaan, kuinka paljon työntekijä on suorittanut keskeyttämättömiä 3-vuorotyötä vuorovapaiden määräytymiskauden aikana. Tällä tarkoitetaan kalenterivuoteen sisältyvien palkanmaksupäivien mukaisten palkkakausien pituista ajanjaksoa (= verotusvuosi).

Vuorovapaita annetaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Järjestelmä: Vuoro jaettu viiteen ryhmään

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

”	152	”	=	31–34	”
”	156	”	=	32–35	”
”	161	”	=	33–37	”
”	166	”	=	34–38	”
”	171	”	=	35–39	”
”	176	”	=	36–40	”
”	181	”	=	37–41	”
”	186	”	=	38–42	”
”	191	”	=	39–43	”
”	196	”	=	40–45	”

Järjestelmä: Kuudes vuoro kesäajaksi

Vähintään	5	työvuoroa	=	1	vuorovapaa
”	10	”	=	2	vuorovapaata
”	15	”	=	3	”
”	20	”	=	4	”
”	26	”	=	5	”
”	31	”	=	6	”
”	36	”	=	7	”
”	42	”	=	8	”
”	47	”	=	9-10	”
”	52	”	=	10–11	”
”	58	”	=	11–12	”
”	63	”	=	12–13	”
”	68	”	=	13–14	”
”	74	”	=	14–15	”
”	79	”	=	15–16	”
”	84	”	=	16–17	”
”	90	”	=	17–19	”
”	95	”	=	18–20	”
”	100	”	=	19–21	”
”	106	”	=	20–22	”
”	111	”	=	21–23	”
”	116	”	=	22–24	”
”	122	”	=	23–25	”
”	127	”	=	24–27	”
”	132	”	=	25–28	”
”	138	”	=	26–29	”
”	143	”	=	27–30	”
”	148	”	=	28–31	”
”	154	”	=	29–32	”
”	159	”	=	30–33	”
”	164	”	=	31–35	”
”	170	”	=	32–36	”
”	175	”	=	33–37	”
”	180	”	=	34–38	”
”	186	”	=	35–39	”
”	191	”	=	36–40	”
”	196	”	=	37–42	”

Näiden lisäksi annetaan vuorovapaita työvuorojärjestelmän mukaisista työvuoroista ensisijaisesti vuosiloma- tai vuorovapaajaksojen yhteydessä seuraavasti:

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

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

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

yyyy--vvv-iii.

Vastaavasti 14 vuorokauden vapaajaksoissa vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-iii

22 vuorokauden vapaajaksoissa vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-iii

26 vuorokauden vapaajaksoissa vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iii.

4 § Vuorovapaiden tasaus

Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti työntekijän oman työvuorojärjestelmän mukaisesti, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, työnantajan määräämänä ajankohtana. Mikäli työntekijälle vuorovapaiden määräytymiskauden aikana ei ole voitu antaa vuorovapaataulukon mukaisesti vuorovapaita, korvataan pitämättä olevat vuorovapaat niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä vuorovapaarahalla. Vuorovapaat voidaan kuitenkin antaa seuraavan vuoden puolella työntekijän kanssa niin sovittaessa.

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

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

5 § Uusi työntekijä

Uudelle työntekijälle ei pääsääntöisesti ensimmäisen kolmen kuukauden aikana anneta vuorovapaita. Vastaavalla tavalla menetellään, kun työntekijä siirtyy muusta työaika-

muodosta keskeytymättömään 3-vuorotyöhön. Kun oma vuoro on vuorovapailta, näiden työntekijöiden säännöllisten työvuorojen lukumäärä em. aikana on sama kuin oman työvuoron vuorovapaiden lukumäärä. Em. työntekijät ansaitsevat vuorovapaita myös kolmen ensimmäisen kuukauden aikaisilta työvuoroilta. Mikäli vuorovapaiden määräytymiskauden päättyessä em. työntekijälle on vuorovapaita antamatta, korvataan em. vuorovapaat vuorovapaarahalla määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

6 § Vuorovapaan palkka

Vuorovapaat rinnastetaan työaikaan, joten laskennalliseen työaikaan kuuluu sekä varsinainen työssäolo että vuorovapaat. Vuotuisen varsinaisen työajan tasaamiseksi 34,5 tuntiin viikossa työntekijä on oikeutettu saamaan palkallisia vuorovapaita. Varsinaisen työssäolo- ja vuorovapaa-ajan tulee vastata (vähintään) aikaisemmin 4-vuorojärjestelmän työssäolo- ja palkallisten vapaavuorojen yhteistuntimäärä.

Vuorovapaalta maksettava palkka ja vuorovapaaraha lasketaan seuraavasti:

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

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

Työvuorojärjestelmässä olevasta vuorovapaasta maksetaan 200 % korotusosa 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.

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

7 § Siirtyminen toiseen työaikamuotoon

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

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

8 § Seisokkiajat

Kirkollisten ym. juhlapäivien johdosta keskeytetään työskentely seuraavasti:

Juhannuksena:

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

Jouluna:

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

9 § Seisokkiaikana suoritettu työ

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

Samalla tavoin korotettu palkka maksetaan myös uutena vuotena uudenvuodenaaton klo 12.00 ja seuraavan arkipäivän aamun klo 06.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00 välisenä aikana että helluntaiaaton klo 22.00 ja helluntain jälkeisen aamun klo 06.00 välisenä aikana.

10 § Vapaavuorokaudet

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

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

11 § Eräitä ylityökorvauksia ja saunalisä

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

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

Lauantaina ja juhlapäivän aattoina klo 06.00 sekä sunnuntain ja juhlapäivän klo 06.00 välisenä aikana maksetaan työntekijälle kultakin työtunnilta erillisenä saunalisänä 19.3.2010 lukien 3,20 euroa tunnilta. Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä vuorokaudelta. Vuorovapaan saunalisätunneilta maksetaan saunalisä.

(Saunalisä on 20 % A 5-tuntipalkasta).

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

12 § Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työ- ja vuorovapaajärjestelmän mukaan huomioiden vakinaisten työntekijöiden 12 §:n määräykset karenssipäivästä.

13 § Vuosiloma

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

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

Mikäli työvuorojärjestelmä sisältää kesäaikana 26 vuorokauden yhtäjaksoisen vapaan, on vuosilomien antokausi 18.5. – 16.9. Loppuosa vuosilomasta annetaan ensisijaisesti seuraavan kahden 20 vuorokauden jakson aikana. Mikäli lomapäiviä on enemmän kuin em. jaksoihin sisältyvissä vapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä, annetaan loput lomapäivistä vuosilomalain mukaan seuraavien 20 vuorokauden jaksoihin sisältyvien vapaajaksojen yhteydessä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan vapaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti. Mikäli työntekijän lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työntekijä velvollinen tekemään työtä em. erotuksen työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

Vuosilomien kierto toteutetaan siten, että jouluseisokin jälkeen siirretään työvuorojärjestelmää yksi vuorokausi taaksepäin ja karkausvuotta [edeltävän jouluseisokin jälkeen](#) kaksi vuorokautta taaksepäin.

Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain ja keskusjärjestöjen välillä solmitun lomapalkkasopimuksen mukaan siten kuin vakinaisia työntekijöitä koskevassa 10 §:ssä on sovittu.

14 § Tilapäiset häiriöt

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

15 § 3-vuorotyössä ja jatkuvassa kaksivuorotyössä noudatettavat yleiset periaatteet

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

Muilta kuin palkanmaksuperusteiden osalta noudatetaan keskeytymättömässä 3-vuorotyössä ja jatkuvassa kaksivuorotyössä niitä periaatteita, jotka ilmenevät paperi- ja puumassateollisuuden voimassa olevassa työehtosopimuksessa vuorotyössä.

3.2 Lomapalkkasopimuksen kertoimet

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

3.3 Paikalliset sopeuttamissopimukset

Taloudelliset ja tuotannolliset sopeuttamistarpeet

Sopijaosapuolet toteavat, että tarjolla olevan työn pysyvä ja olennainen vähentyminen taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä voi johtaa tilanteeseen, jossa henkilöstön määrä joudutaan sopeuttamaan vastaamaan muuttuvia olosuhteita.

Tiedottaminen

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

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

Paikallinen sopeuttamissopimus

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

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

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

Yhteistoimintaneuvottelut

Yhteistoimintaneuvottelussa tulee käsitellä perusteellisesti toimenpiteen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Erityisesti käsitellään tilapäisen työvoiman käyttöön liittyvät menettelytavat. Neuvottelussa asia pyritään ratkaisemaan sopimalla.

Jos neuvottelussa ei päästä sopimukseen, ratkaisee työnantaja asian ja suorittaa mahdolliset irtisanomiset noudattaen irtisanomissuojasopimuksen työvoiman vähentämistä koskevaa määräystä.

Irtisanottujen työntekijöiden asema ja oikeudet

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

Työnantaja suorittaa työntekijälle sopeuttamistukena määrän, joka on hänelle viimeksi maksetun palkan ja ansiosidonnaisen päivärahan erotuksen suuruinen. Tukea maksetaan sopeuttamisneuvotteluissa sovittun ajan, kuitenkin enintään kuudelta kuukaudelta.

Sopeuttamistuen tarkoituksena on tukea niitä henkilöitä, jotka eivät ole työllistyneet kuuden kuukauden kuluessa irtisanomisaikansa päättymisestä lukien, ja ovat siksi taloudellisen tuen tarpeessa. Tästä syystä tuki maksetaan jälkikäteen kuuden kuukauden kuluttua henkilön irtisanomisajan päättymisestä niille henkilöille, jotka eivät ole tuohon mennessä työllistyneet. Henkilö on oikeutettu saamaan sopeuttamistukea siltä ajalta, kun hän mainitun kuuden kuukauden jaksolla on ollut työttömänä työnhakijana. Työntekijä on velvollinen toimittamaan työnantajalle tiedot, joiden perusteella sopeuttamistuki voidaan maksaa.

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

Sopeuttamis- ja yhteistoimintaneuvotteluihin osallistunut neuvottelukunta nauttii pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa samaa irtisanomissuojaa neuvotteluissa päätetyistä mahdollisista lomautuksista ja/tai irtisanomisista. Neuvottelukunnan koko on alle 50 työntekijän yrityksissä enintään 3 henkilöä ja muissa yrityksissä enintään 6 henkilöä. Tällä määräyksellä ei muuteta kuitenkaan neuvottelukunnan kokoa koskevaa paikallisesti noudatettua käytäntöä.

II AMMATTITYÖNTEKIJÄKUNTAAN KUULUVAT JA TILAPÄISET TYÖNTEKIJÄT

1. YLEISET TYÖEHDOT

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen II lukua liitteineen sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien ja tilapäisten satamatyöntekijöiden työsuhteisiin.

Ammattityöntekijäkuntajärjestelmää käytetään niissä satamissa, jotka eivät kuulu tämän työehtosopimuksen I luvun soveltamisalaan.

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

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

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

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

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

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

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

Ammattityöntekijäkuntaan hyväksytty tilapäinen työntekijä siirretään A 2 palkkaryhmään, jolloin häneen ryhdytään soveltamaan ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien työntekijöiden työehtosopimusta kaikilta osin.

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

2 § Keskusjärjestösopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

Yleissopimus	4.6.1997
Lomapalkkasopimus	21.3.2005
Irtisanomissuojasopimus	10.5.2001

3 § Järjestäytymisvapaus

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

4 § Työrauhavelvoite

Yksittäiseen työehtosopimusmääräykseen tai sopimukseen kokonaisuudessaan kohdistuvat työtaistelutoimet ovat kiellettyjä.

5 § Työsuhteen syntyminen ja työn tekninen järjestely

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluville varataan etuoikeus työhön.
3. Työnantaja päättää työpisteiden miehityksen ja työntekijöiden siirron työpisteestä toiseen.
4. Työnantaja tai työnantajien yhteinen elin työvoimakeskus osoittaa työntekijät työhön. Kun näin osoitettu työ päättyy, on työntekijän ilmoitettava viivytyksettä työvoimakeskukseen, jos hän ei ole saanut toista työhön osoitusta, tai jos työnantaja ei ole vapauttanut häntä työn vastaanottamisesta ko. päivänä.
5. Ammattikuntaan kuuluvien työntekijöiden työtilaisuudet pyritään jakamaan tasapuolisesti työntekijöiden ansiomahdollisuuksien tasaamiseksi.
6. Sopijaosapuolet suosittelevat, että satamissa, joissa se on teknisesti mahdollista, työntekijöillä on käytössään puhelinvastaaja, johon he voivat soittaa saadakseen mahdollisesti tietoa seuraavan päivän työtilaisuuksista.

6 § Irtisanominen, ennakkoilmoitusajat

1. Työntekijät otetaan työhön ilman irtisanomisaikaa.

2. Työnantajan on ammattityöntekijäsuhdetta päättäessään noudatettava seuraavia ilmoitusaikoja:

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

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

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

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

5. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työsuhteen purkamisesta ja muista kurinpidollisista toimenpiteistä sekä niiden syistä tulee ilmoittaa luottamusmiehelle. Purkamista ja määräaikaista työkieltoa ei saa panna täytäntöön ennen luottamusmiehelle tehtyä ilmoitusta, mihin saakka ao. työntekijä voidaan pidättää työnteosta.

6. Sopijaosapuolet suosittelevat, että mikäli ammattityöntekijäsuhde kuuluvan työsuhde puretaan poissaolon, alkoholinkäytön, työstä poistumisen tai työstä kieltäytymisen vuoksi, noudatetaan seuraavia perusteita:

a) työntekijä on luvatta tai ilman pätevää syytä poissa kolmena häntä velvoittavana perättäisenä työssäolopäivänä

b) jos työntekijä varoituksen ja sen jälkeen annetun määräaikaisen työkiellon saatuaan nauttii työpaikalla alkoholia, esiintyy siellä juopuneena, poistuu luvatta työstä tai kieltäytyy ilman pätevää syytä tekemästä hänelle osoitettua työtä.

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

7 § Työaikamääräykset

A. Yleiset määräykset

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

2. Työvuorokausi alkaa ensimmäisen vuoron alkamishetkestä.

3. Työaikamuodot ovat 2-vuorotyö ja muu kuin vuorotyö.

4. Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia.

5. Sunnuntait, arkipyhät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

Arkipyhäviikolla kaikkien arkipäivien työvuorojen pituus on kahdeksan tuntia.

Loppiaisena ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaikaa ko. viikolla.

Helatorstai lyhentää työaikaa ko. viikolla.

Uudenvuoden-, vapun- ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeiset lauantapäivät rinnastetaan tavanomaisiksi lauantapäiviksi kuten myös loppiaisena jälkeinen lauantai, joka seuraa maanantain ja perjantain väliselle arkipäivälle sijoittunutta loppiaista.

6. Ruokailutauon pituus on ½ - 1 tuntia. Työntekijä saa ruokailutauon alkaessa poistua työpaikalta. Työpaikalla on oltava ruokailutauon päättyessä.

Työnantaja voi paikallisesti sopia ao. työntekijöiden kanssa ruokailutaukoa koskevista poikkeuksista.

7. Kahvitaukoja on kaksi. Niiden pituus on 15 minuuttia. Ne sijoitetaan ruokailutaukoa edeltävän ja sitä seuraavan työjakson keskivaiheille. Kahvitauot voidaan yhdistää yhdeksi ½ tunnin kahvitauoksi.

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

8. 54 vuotta täyttäneellä työntekijällä on oikeus kieltäytyä vuorotyöstä. Vuorotyölisä ei tällöin makseta.

9. Kiinteiden aikataulujen mukaan liikennöivien laivojen lastinkäsittelyn työaikojen sijoittamisesta sovitaan paikallisesti erikseen siten, että liikenne voidaan hoitaa joustavasti. Samoin voidaan sopia eräistä erikoislaivauksista.

B. 2-vuorotyötä koskevat määräykset

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

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

Arkipyhäviikon arkipyhä on viikon toinen vapaapäivä 2-vuorotyössä.

5. Uudenvuoden-, vapun- ja itsenäisyyspäivän aattona kaikki 2-vuorotyöntekijät työskentelevät aamuvuorossa.
6. Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Työajat sijoitetaan klo 06.00 - 15.00 ja 15.00 - 24.00 välille, ellei paikallisesti toisin sovita.
7. Työntekijä voidaan siirtää tilapäisesti työvuoroluettelon mukaisesta iltavuorosta aamuvuoroon, mutta ei aamuvuorosta iltavuoroon. Aamuvuoroon siirretylle työntekijälle maksetaan kuitenkin työvuoroluettelon mukainen vuorolisä. Periaatteessa iltavuorossa ei tulisi käyttää työntekijöitä enempää kuin sataman liikennetilanne edellyttää.
8. Sopijaosapuolet suosittelevat, että iltavuoron työntekijät tekevät iltavuoron päätyttyä ylityönä laivan lastauksen tai purkauksen loppuunsaattamiseksi tarvittavan korkeintaan 3 tuntia kestävästä työstä.
9. Iltavuoron kahden viimeisen tunnin aikana valmistuvissa laivoissa työskennelleet työntekijät vapautetaan työn päätyttyä, ellei heille voida osoittaa lastaus- tai purkaustyötä tai vastaavaa, joksi ei lueta palkkasopimuksen palkkaryhmän E 4 tarkoittamaa työtä.

C. Tilapäistyöntekijöitä koskevat erityismääräykset

1. Tilapäisten työntekijöiden työajoissa noudatetaan työvuorojen työaikoja.
2. Tilapäisen työntekijän palkkaperusteet määräytyvät sen mukaan, mihin hänen työaikansa sijoittuu 2-vuorojärjestelmän mukaisesti.
3. Milloin tilapäinen työntekijä osoitetaan työhön iltavuoroon, maksetaan hänelle erilliskorvauksena 7.90 euroa, jos hän joutuu saapumaan työvoimakeskukseen uudelleen saman päivän aikana.

4. Jos tilapäiselle työntekijälle ei aamulla kohtuullisen ajan kuluessa voida osoittaa työvoimakeskukseen työhönottotilaisuudessa ko. päivänä alkavaa työtä, merkitään hänen työttömyyskorttiinsa sen päivän kohdalle ”työtön”.

8 § Ylityö

1. Ylityöksi luetaan

a. vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi samana työvuorokautena tehty työ

b. työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty muu kuin vuorokautinen ylityö

c. sunnuntaina ja kirkollisena juhlapyhänä tehty työ.

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

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

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

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

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

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

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

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

Kotiinkuljetuksessa on käytettävä henkilökuljetukseen hyväksytyä ajoneuvoa ja pakkasella kuljetukseen on käytettävä aina lämmintä ajoneuvoa.

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

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

8. Mikäli aamuvuorossa oleva ammattityöntekijä jatkaa työnantajan esityksestä työtään vielä iltavuoron jälkeen, tulee hänen saada seuraavan aamuvuoron neljä ensimmäistä tuntia vapaata. Jos työntekijä jatkaa ylityönä kaksi tuntia yli iltavuoron päättymisajan kohdan, hän saa vapaata koko seuraavan päivän. Vapaa ei vähennä ko. palkanmaksukauden palkkaa.

9 § Ylityökorvaukset

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

Luantaina tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 % korotettu palkka.

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

2. Työtuntijärjestelmän mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan lisäksi tehdystä viikko-ylityöstä maksetaan 50 % korotettu palkka.

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

4. Sunnuntaina ja kirkollisena pyhäpäivänä tehty työ katsotaan ylityöksi. Siitä maksetaan sunnuntaityökorotuksineen kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta tunneilta 200 % korotettu palkka.

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

5. Kotoaan ylityöhön kutsutulle työntekijälle maksetaan palkka aina vähintään 4 tuntiin saakka siten, että todelliselta työajalta maksetaan palkka ylityökorotuksineen ja mahdolliselta täydennysajalta henkilökohtainen tuntipalkka ilman korotuksia.

Sunnuntaina ja kirkollisena pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan palkka aina vähintään 4 tuntiin saakka siten, että todelliselta työajalta maksetaan palkka sunnuntai- ja ylityökorotuksineen ja mahdolliselta täydennysajalta henkilökohtainen tuntipalkka sunnuntai-työkorotuksineen ilman ylityökorotusta.

6. Ylityökorotukset lasketaan henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

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

10 § Työpalkat

Palkat ja palkkaperusteet on esitetty tämän luvun Palkat -kappaleessa.

11 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa ammattityöntekijäkuntaan kuuluvalle työntekijälle sairausajan palkkaa työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä seuraavasti:

Ammattityöntekijäsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhtäjaksoisesti

	ajanjakso
– alle 3 vuotta	28 päivää
– 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35
– 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42
– 10 vuotta tai kauemmin	56

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä. Karenssi-päiväsääntöä ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen ammattityöntekijäkuntaan kuuluvaan työntekijään, jonka ammattityöntekijäsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhtä-jaksoisesti vähintään kaksi vuotta.

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

Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän sairausajan palkka maksetaan päiväansio-takuun suuruisena.

2. Työnantaja maksaa sairastumista edeltäneen kolmen kuukauden aikana vähintään [seitsemän päivän palkkaa vastaavan määrän ansainneelle tilapäiselle työntekijälle sairausajan palkkaa 28 päivän kalenterijakson työvuoron mukaisilta päiviltä.](#)

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

Tilapäisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan päiväansiotakuun suuruisena.

Mikäli tilapäisen työntekijän ansaitsema palkka on em. summaa vähemmän, laskenta-perusteeseen otetaan mukaan myös ne tarkastelujaksoon sisältyvät päivät, joina työntekijä on ollut läsnä työhönsoitustilaisuuksissa, mutta ei kuitenkaan ole saanut työtä. Tällaisen laskennallisen työpäivän arvo on päiväansiotakuun suuruinen.

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.

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

3. Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

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

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

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

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

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

7. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa, taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella.

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

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

Paikallisesti voidaan sopia, että työnantaja maksaa sairausajalta tämän pykälän määräysten mukaisen palkan normaalisti sekä perii sairausvakuutuslain mukaiset samalta ajalta ao. työntekijälle suoritettavat sairauspäivärahat.

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

9. Alle 10-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 maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys.

Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

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

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

Tätä määräystä sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Tästä määräyksestä on sovittu erilliset soveltamisohjeet.

10. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka [tartuntatautilain \(583/1986\)](#) 27 §:n mukaan on määrätty olemaan poissa työstä, palkan poissaolon ajalta tämän pykälän määräysten mukaan. Työnantajalla on oikeus nostaa sairausvakuutuksesta maksettava määrä.

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa vaikeaa sairautta ([sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 mom.](#)) on oikeus olla poissa työstä osallistuessaan lapsensa [laissa tarkoitettuun](#) hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

12 § Vuorotyölisä ja saunalisä

1. Vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan erityistä vuorotyölisää iltavuoron tunneilta. Vuorotyölisät on esitetty tämän luvun Palkat -kappaleessa.

2. Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa työskentelevälle työntekijälle maksetaan saunalisää. Saunalisälle lasketaan ylityökorotus, jos sen maksuperusteena tehtävä työ on ylityötä. Saunalisä on esitetty tämän Palkat -kappaleessa.

13 § Itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän palkka

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

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

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

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

4. Itsenäisyyspäivän korvaus maksetaan myös lauantaiksi sattuvalla itsenäisyyspäivältä 100 tunnin säännöstä soveltaen.

5. Korvaukset maksetaan päiväansiotakuun mukaisina.

6. Itsenäisyyspäivän korvaus maksetaan joulukuun ja vapunpäivän korvaus toukokuun aikana.

14 § Rationalisointi

1. Tässä sopimuksessa noudatetaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä rationalisointisopimusta.

2. Rationalisointitoimenpiteistä johtuva työn tuottavuuden parantuminen otetaan huomioon sopimuskauden palkkakehityksen arvioinnissa, mikäli laskennallinen tehonnousu on ollut vähintään kolme prosenttia. Alle kolmen prosentin laskennallinen tehonnousu otetaan huomioon vastaavasti.

3. Mikäli laskennallinen käsittelyteho on noussut yli kolme prosenttiyksikköä, tämän ylimenevä prosenttiosuus puolitetaan ja henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan näin saadulla prosenttiluvulla. Korotus lasketaan palkkaryhmä A 5:n tuntipalkasta.

4. Kaikkia E 4-palkkaryhmän työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan edellisessä kohdassa esitetyllä tavalla.

5. Mahdollinen tarkistus toteutetaan ensisijaisesti 1.7. jälkeen alkavasta palkanmaksukaudesta lukien.

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

15 § Matkakorvaukset

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

2. Jos työkomennus suuntautuu niin kauas, ettei työntekijällä ole tilaisuutta yöpyä kotonaan, maksetaan kultakin matkavuorokaudelta verohallituksen päätöksen mukainen päiväraha. Matkavuorokausi alkaa siitä hetkestä, jolloin työntekijä lähtee matkalle. Matkaan liittyvästä 6-10 tuntia kestävästä vajaavuorokaudesta maksetaan puoli päivärahaa.

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

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

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

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

16 § Vuosilomakorvaus

1. Vuosilomakorvaus maksetaan kunkin työsuhteen päättyessä.

2. Tilapäisen työntekijän vuosilomakorvauksen suuruus on 13,5 prosenttia.

3. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan A-2 -palkkaluokassa olevan työntekijän vuosilomakorvauksen suuruus on 13,5 prosenttia nimitystä seuraavana ensimmäisenä vuotena. Tämän jälkeen vuosilomakorvauksen suuruus on 18,5 prosenttia.

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

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

17 § Eräitä menettelyjä ja korvauksia

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

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Aviopuoliso on rinnastetaan henkilö, jonka kanssa työntekijä elää yhteisessä taloudessa avioliitonomaisessa suhteessa.

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

3. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan osallistuvalla ammattityöntekijäkuntaan kuuluvalle työntekijälle kutsuntapäivältä ansionmenetyksen korvauksena korkeintaan kahdeksan tunnin palkan.

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

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

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

5. Palkanmaksu lakon aikana

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

18 § Kuljetus

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

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

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

Säännöllisen työajan ulkopuolella tehdyn maakuljetuksen ajalta maksetaan henkilökohtainen tuntipalkka silloin, kun työpaikka on vähintään 10 kilometrin päässä työhön osoituspaikasta. Kuljetusaikaa laskettaessa otetaan meno- ja paluumatkaan käytetty

yhteenlaskettu todellinen kuljetusaika huomioon 15 minuutin tarkkuudella. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että kuljetus tapahtuu ennen säännöllisen työajan alkamista edellyttäen, että tämän pykälän mukaiset palkkaedut eivät huonone.

19 § Eräitä työntekoa koskevia määräyksiä

1. Järjestyksen ylläpitämiseksi työnjohdon määräyksiä ja ohjeita on noudatettava.
2. Työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä koko sopimuksen mukaisen työajan.
3. Voimassa olevia työaikoja on noudatettava täsmällisesti.
4. Työntekijä vastaa työnantajan hänen käyttöönsä antamista työvälineistä työaikana. Käytön päätyttyä työntekijä palauttaa työvälineet. Työvälineiden häviämisestä on ilmoitettava välittömästi työnjohdolle.
5. Työ on tehtävä huolellisesti vahingoittamatta työvälineitä ja tavaraa.
6. Lyhyeen tilapäiseen poissaoloon on oltava työnantajan lupa.
7. Kun pakkasta on vähintään -15 C, asetetaan kuhunkin laivaan kutakin alkavaa kahta avointa vinssiä tai suojaamatonta kansinosturia varten yksi vaihtomies edellyttäen, että työvoimakeskuksesta on käytettävissä ammattitaitoisia nostolaitteiden kuljettajia. Samoin kahta luukkumiestä kohti asetetaan yksi vaihtomies.

20 § Lääkärintarkastukset

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

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

2. Uusille ammattityöntekijäkuntaan tuleville työntekijöille tehdään 3 kuukauden sisällä ns. työhöntulotarkastusta vastaava perustarkastus.
3. Ns. riskialttiissa työssä noudatetaan keskusjärjestöjen työturvallisuusyhteistyösopimusta ja työterveyshuoltolain 12 §:n 1. mom. 2. kohdan sekä valtioneuvoston asetuksen 1484/01 ja 1485/01 säädöksiä.

Riskialttiiden töiden käsitteen määrittelyssä syntyvät mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan [satamaoperointialan työalatoimikunnan](#) lausunnon perusteella.

21 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välisen sopimuksen mukaisesti.

22 § Luottamusmiehet

Luottamusmiestä koskevissa menettelyissä noudatetaan keskusliittojen välistä sopimusta soveltuvilta osin.

23 § Työsuoja

Työnantajat ja työntekijät ja näiden edustajat ovat velvolliset noudattamaan työturvallisuuslakia sekä alusten lastauksessa ja purkauksessa noudatettavia järjestysohjeita.

24 § Kokoontumisoikeus ja ilmoitustaulut

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

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

25 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen liiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijän ennakonpidätystodistukseen merkitään pidätetty määrä.

26 § Eräitä sopimusmenettelyjä

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

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

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

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

27 § Sopimuksen tulkinta ja eturistiriidat

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

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

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

4. Työtaistelutoimenpiteeseen ei saa ryhtyä erimielisyyden johdosta, josta lain mukaan työtuomioistuin voi antaa ratkaisun, eikä myöskään sellaisten lain tulkintaa koskevien erimielisyyksien johdosta, joista voidaan pyytää asianomaisen lain edellyttämän elimen lausunto.

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

2. PALKAT

1 § Palkanmaksu

Jos ei paikallisesti toisin sovita, maksetaan tilapäisen työntekijän palkka kerran viikossa.

2 § Palkkaperusteet

1. Palkkaperusteena on työntekijän tuntipalkka.

2. Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvan työntekijän päivittäisen työsuhteen ansiotakuu on, mikäli työntekijä on otettu työhön ko. päivänä tai häntä ei ole vapautettu työstä viimeistään edellisenä päivänä, tuntipalkka pätevyyslisineen kerrottuna kahdeksalla.

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

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

3 § Palkkaryhmiin sijoittuminen

1. Työntekijät sijoittuvat palkkaryhmiin seuraavin perustein

A 1:

– tilapäiset työntekijät

A 2:

– uudet ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät

Työsuojelun perehdyttämiseksi uudelle ammattityöntekijäkuntaan koeajalle otetulle työntekijälle annetaan tutustumista ja perehtymistä varten Ahtausalan työturvallisuusvaliokunnan toimittama kirjanen ”Ahtausalan työturvallisuuden alkeet”.

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

A 3:

– ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät, jotka ovat olleet vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa vähintään kaksi vuotta.

A 4:

– ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät, jotka ovat olleet vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa vähintään viisi vuotta.

A 5:

– ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät, jotka ovat olleet ahtausalalla vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa vähintään 10 vuotta.

A 6:

– ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät, jotka ovat olleet ahtausalalla vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa vähintään 15 vuotta.

A 7:

– ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat työntekijät, jotka ovat olleet ahtausalalla vakinaisessa ja/tai ammattityöntekijäsuhteessa vähintään 20 vuotta

4 § Ammattityöntekijäkunnan ja tilapäisten työntekijöiden tuntipalkat ja päiväansiotakuut

A-palkkaryhmän mukaiset tuntipalkat ja päiväansiotakuut, euroa/tunti

Palkkaryhmä		Päiväansiotakuu
A1	15,26	122,08
A2	15,36	122,88
A3	15,53	124,24
A4	15,68	125,44
A5	15,98	127,84
A6	16,30	130,40
A7	16,62	132,96

5 § Pätevyyslisät

1. Pätevyyskurssin hyväksytyin suorittamisen ja sen jälkeisen kolmen kuukauden harjoitteluajan jälkeen työntekijälle maksetaan kurssia vastaava pätevyyslisä.

Pätevyysluokitus on seuraava:

P 1: Kansimiespätevyys

- vinssi
- kansinosturi

P 2: Koneahtaajapätevyys

- trukit, alle 20 t (nostokyky)
- trimmauskoneet
- etukuormaajat
- muut vastaavat sekä
- raskaskuorma-autonkuljettajat 6,5 t (kantokyky)

– linja-autonkuljettaja, jolla ei aikaisemmin ole ollut mitään P-lisää

P 3: Erikoispätevyys

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

P 4: Nosturipätevyys

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

P 5: Työnohjaajapätevyys

- luukkumiestyönohjaaja
- terminaalityönohjaaja
- korjaamotyönohjaaja
- kirvesmiestyönohjaaja

P 6:

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

2. Pätevyyslisät ovat kaikissa pätevyysluokissa P 1 - P 6 ja molemmissa paikkakuntakalleusluokissa samansuuruiset ja suuruudeltaan 0,38 euroa.

3. Pätevyyslisät maksetaan kertautuvina.

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

5. Pätevyyslisien saannin edellyttämää koulutusta on järjestettävä myös paikallisesti.

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

7. Luukkumiestyönohjaajiksi koulutettavien määrällinen tavoite on, että koulutettuja luukkumiesohjaajia on vähintään 10 % yli sataman keskimääräisen luukkumiestarpeen. Töiden sujumiseksi ruuhkatilanteissa, voidaan luukkumiehenä sekä aluksen perärampilla toimivana näyttäjänä käyttää vähintään palkkaluokka A 3:een kuuluvaa ahtaajaa. Tehtävän hoitamiseen käytetyltä ajalta maksetaan kirvesmieslisä, joka on 0,38 euroa/tunti.

8. Luukkumiestyönohjaajiksi koulutetaan ensisijaisesti sellaisia palkkaryhmään A 5 kuuluvia työntekijöitä, joilla ei ole ennestään pätevyyslisää.

9. Satamissa, joissa on paljon konelaivauksia tai kirvesmiestyötä edellyttäviä transito-kuljetuksia, tai joissa kirvesmiestyön määrä on muutoin suuri, ja joissa pääasiassa samat

työntekijät tekevät kirvesmiestyöt, nimetään tarpeellinen määrä P 5-työnohjaajalisään oikeutettuja kirvesmiestyönohjaajia.

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

11. Kirvesmiestyönohjaajiksi tulisi mahdollisuuksien mukaan nimetä niitä, joilla ei ole aikaisemmin pätevyyslisää.

12. Mikäli työntekijä työtapaturman tai ahtaajan ammatista aiheutuneen sairauden vuoksi ei voi tehdä pätevyyslisän edellyttämää työtä, maksetaan hänellä tämä pätevyyslisä. Työkyvyttömyydestä ja sen kestosta on esitettävä lääkärintodistus.

6 § Vuorotyö-, sauna- ja kirvesmieslisä

1. Työvuoroluettelon mukaisen iltavuoron vuorolisä on 10 % A 5 -tuntipalkasta eli 1,60 euroa/tunti kaikissa sopimuksen piiriin kuuluvissa satamissa.

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

2. Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa työskentelevälle maksetaan nk. saunalisä, joka on 20 % A 5 -tuntipalkasta eli 3,20 euroa/tunti.

3. Työntekijälle, joka työhön osoituksessa tai työn kestäessä määrätään kirvesmieheksi, maksetaan ko. työhön osoituksen tai määräyksen ajalta kirvesmieslisä, joka on 0,38 euroa/tunti.

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

7 § Haaksirikkolaivat

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

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

Ennen varsinaiseen purkaus- tai lastinsiirtotyöhön ryhtymistä on huolehdittava tarpeellisista työturvallisuustoimenpiteistä.

8 § Koulutusajan palkka

Työnantajan järjestämän koulutuksen ajalta maksettava palkka määräytyy normaalien palkkaperusteiden mukaan.

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

Varsinaisen työajan ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta ei makseta palkkaa.

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

9 § Suojavaatetus ja turvajalkineet

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

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

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

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

4. Työnantaja antaa kylmänä vuodenaikana ulkona tai muuten kylmissä olosuhteissa työskenteleville työntekijöille riittävät [kylmäominaisuudet](#) täyttävät [EN 342:2004 ja EN 471:2003 –hyväksytyt suoja-asut](#), ellei yrityksessä ole toisenlaista käytäntöä. [Määräys tulee sen mukaan voimaan kuin suoja-asuja uusitaan kuitenkin siten, että suoja-asut uusitaan viimeistään 30.9.2012.](#)

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

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

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

8. Työnantaja antaa työntekijöille henkilökohtaiset suojakypärän kanssa käytettävät kypärähuput.

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

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

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

III KAIKKIA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAT LIITTEET

1. SAIRASTUNEEN LAPSEN HOITAMISESTA JOHTUVAN POISSAOLON SOVELTAMISOHJE

Selvitys lapsen sairaudesta

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

Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

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

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat voimassa, tulee äidille tai isälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että äiti tai isä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti.

Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairasloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimuksen karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omanakin sairauden osalta.

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

Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen, tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvaus suoritetaan.

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus äidin tai isän vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 3 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä äidin tai isän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien verosiin päiviin.

Yksinhuoltaja

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

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

2. VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS

1 § Soveltamisala

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

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

2 § Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Keskusjärjestöjen 15.3.1986 välisen sopimuksen mukaan työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika on aikaisemmin suoritettun lyhennyksen lisäksi lyhennetty seuraavasti:

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

3 § Vapaan kertyminen

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

Vuorovapaita eli vapaapäiviä annetaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista/työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17	työvuoroa			
		/työpäivää	=	1	työpäivä
”	34	”	=	2	työpäivää
”	51	”	=	3	”
”	68	”	=	4	”
”	85	”	=	5	”
”	102	”	=	6	”
”	119	”	=	7	”
”	136	”	=	8	”
”	153	”	=	9	”
”	170	”	=	10	”
”	187	”	=	11	”
”	204	”	=	12,5	”

Työpäivien veroisiksi päiviksi edellä mainittua työaikaa laskettaessa katsotaan:

- ne työntekijän työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairaus- tai synnytysajan palkkaa
- työnantajan määräämän ja kustantaman sekä keskusjärjestöjen välisen koulutus-sopimuksen piiriin kuuluvan koulutuksen ajalle sisältyvät työvuorot, joista työnantaja on velvollinen korvaamaan ansionmenetyksen, kuitenkin yhteensä enintään 10 työvuoroa verokirjavuoden aikana
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä AKT:n liittovaltuuston ja liittotoimikunnan kokouksiin käytetty aika
- 50- ja 60-vuotispäivät, mikäli ne ovat paikallisesti olleet vapaapäiviä
- omat häät
- lähiomaisen hautajaiset
- sairaan lapsen hoitoon käytetty aika
- kutsunnat
- kertausharjoitukset
- sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.

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

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

4 § Vapaan antaminen

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

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

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

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

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

Mikäli työntekijä sairastuu sen jälkeen kun hänelle on ilmoitettu vähintään 5 päivän pituisesta yhtäjaksoisesta vapaasta ja sairaus kestää koko tuon vapaan ajan, vapaa siirtyy myöhemmin annettavaksi. Muissa tapauksissa vapaa sisältyy sairaslomaan.

5 § Vapaan palkka

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

6 § Viikkoylityö

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

7 § Vapaapäivät ja vuosiloma

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

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

8 § Ammattityöntekijäkuntaan kuuluvat ja tilapäiset työntekijät

Vuosityöajan lyhentäminen toteutetaan ammattityöntekijäkuntaan kuuluvien ja tilapäisten työntekijöiden osalta seuraavasti:

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

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

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

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

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

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

Tilapäisille työntekijöille suoritetaan lomakorvauksena 9 %.

3. PAIKALLISET TYÖAIKASOPIMUKSET

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

Uudet työaikajärjestelyt tulevat sovellettaviksi nykyisten lisäksi ottaen samalla huomioon, että työehtosopimuksen 7 §:n pöytäkirjamerkintä 3:n mukaiset keskeytymättömän kolmivuorotyön rajoitukset poistuvat.

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

Mikäli paikalliset osapuolet päätyvät erimielisyyteen, voi työnantaja, kun neuvottelu-esityksestä on kulunut kaksi viikkoa, ottaa käyttöön keskeytymättömän kolmivuorotyön (malli B). Jos työnantaja ei ole ilmoittanut ottavansa käyttöön keskeytymättömää kolmivuorotyötä, ja erimielisyys koskee jatkuvan kaksivuorotyön (malli C) käyttöönottoa, tämän työaikamuodon käyttöönotto edellyttää paikallista sopimista ammattiosaston kanssa. Samoin sopimista edellyttää työaikamallien B ja C samanaikainen käyttäminen työpaikalla. Asia voidaan myös alistaa liittojen ratkaistavaksi työehtosopimuksen 24 §:n neuvottelujärjestystä noudattaen, sekä ottaen huomioon, mitä työaikamalleja koskevassa pöytäkirjassa sopimisen edellytyksistä ja periaatteista on todettu.

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

Työvuoroihin valinta ja työn tarjonnan vähentyminen

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

Vähennettäessä keskeytymättömän kolmivuorotyön ja jatkuvan kaksivuorotyön tarjoamista tehdään se vapaaehtoisuuden pohjalta ja tarvittaessa vuoroperiaatteen mukaan (tes 7 § lisäys). Näistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Työaikamuodot ovat seuraavat: (tes 7 §)

- kaksivuorotyö
- keskeytymättömän kolmivuorotyö

– päivätyö pöytäkirjamerkintä 7:n tarkoittamissa tapauksissa

Työaikamallit

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

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

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

[Paikallisesti voidaan sopia ammattiosaston kanssa jatkuvan kaksivuorotyön \(27\) ja keskeytymättömän kolmivuorotyön \(37\) ilman laivatyökieltoa samanaikaisesta käyttämisestä työpaikalla.](#)

Paikallinen neuvottelu ja sopiminen

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

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

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

Erityismääräyksiä

Jatkuvaan kaksivuorotyöhön (27) ja keskeytymättömään kolmivuorotyöhön (37) osoitetaan
vain vakinaisia työntekijöitä. Kuitenkin työvuorosta pois jääneen työntekijän tilalle voidaan
nimetä myös tilapäinen työntekijä.

Mallin B tarkoittamaan keskeytymättömään kolmivuorotyöhön ei sovelleta TES 7 §:n
pöytäkirjamerkintää 3.

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

Siirtymämääräyksenä todetaan, että mikäli paikallisesti on sovittu tai vakiintuneesti
sovellettu laajempaa taukokäytäntöä kuin päättyneessä työehtosopimuksessa oli sovittu
(20 min.), toteutetaan uudistus siten, että

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

Soveltamisohje:

Jos työpaikalla on vakiintuneesti sovellettu taukojärjestelyä 20 min. tauko + 15 min. kahvitauko, tulee jatkossa soveltaa 20 min. + 20 min. taukoa vuoron aikana.

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

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

Jatkuvan kaksivuorotyön työaika tasataan vuositasolla perusmallia vastaavaan vuosi-työaikaan antamalla korvattavien arkipyhien asemesta niitä vastaavia ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä.

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

Paikallinen kompensatio

Uusien työaikamallien käyttöönottoon liittyvät palkkaperusteiden tarkistukset suoritetaan seuraavasti:

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

Kohde: kaikille paikallisen sopimuksen piirissä oleville vakituisille työntekijöille.

Määrä: mallin B tai mallin C työaikajärjestelmän käyttöönotosta lukien palkkaluokissa A2-A6 (myös A 7 sen voimaantulosta lukien) korotus 4,125 %:lla laskettuna palkkaluokka A 5 – tuntipalkasta erillisenä lisänä. Kun työaikajärjestelmää on sovellettu 12 kuukautta, maksetaan lisäksi 4,125 % laskettuna samoin perustein kuin edellä. Tässä todetut palkankorotukset suoritetaan ao. ajankohtaa lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta.

Tällä määräyksellä ei muuteta työehtosopimuksessa määriteltyä vuorolisien ja saunalisän laskentaperustetta.

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

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

IV SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2012 saakka [jatkuen](#) sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä [viimeistään kuukautta](#) ennen sen päättymistä [ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu](#).

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

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

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

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