

# **SATAMAOPERAATTORIT RY:N JA AHTAUS- JA HUOLINTA-ALAN TEKNISET AHT R.Y:N VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS 11.5.2010 – 31.3.2012**

## **1 § SOVELTAMISALA**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT r.y:n jäsenten työ- ja palkkasuhteisiin.

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

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

## **2 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS**

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

## **3 § TYÖSUHDE**

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

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

Työnjohtotehtävään valitun henkilön suhteen noudatetaan työsopimuslain mukaista koeaikaa. Tämän ajan kuluessa voidaan työsuhde molemmin puolin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin lakkaa työsuhde sen päivän päättyessä, jolloin ilmoitus purkamisesta tehdään, ja palkka maksetaan työsuhteen päättymiseen asti. Koeajan jälkeen siirtyy työnjohtaja vakinaisesti tämän sopimuksen tarkoittamaan ao. tehtävään ja sovelletaan häneen tämän sopimuksen määräyksiä. Koeajaksi otetulle työnjohtajalle maksetaan ao. työnjohtajan palkkataulukon mukainen kuukausipalkka. Koeajalle otetusta työnjohtajasta tulee työnantajan ilmoittaa yhdysmiehelle.

## **Pöytäkirjamerkintä**

Todettiin, että työryhmällä tarkoitetaan sitä kokonaistyöryhmää, joka purkaus- tai lastaustyössä laiva- ja maapuolella käyttää yhtä nostolaitetta.

Todettiin, että 3 §:n 3 momentin viimeinen lause tarkoittaa työnjohtajakokelaita, joiden työsuhde on suunniteltu vakinaistettavaksi, eikä tilapäisiä työnjohtajia, jotka ruuhka-ajaksi tai muuksi määräytyksi ajaksi otetaan työhön ja jotka ko. tehtävästä vapauduttuaan siirtyvät entiseen työhönsä. Jos tällaisissa tapauksissa syntyy erimielisyyksiä, tutkitaan asiat tapaus tapaukselta paikallisesti.

Työnjohtaja, joka pätevästä syystä on estynyt saapumasta työhön, ilmoittakoon siitä viipymättä työnantajalle. Milloin esteenä on yhteiskunnallinen tai muu luottamustehävä, sopikoon työnjohtaja poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Liite: Työsopimusmalli

(Ks. TES § 10:2 ja siihen liittyvä ptk-merkintä).

## **4 § TILAPÄISLUONTOINEN TYÖ**

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

## **5 § IRTISANOMISAIKA, LOMAUTUSVAROITUSAIKA**

Irtisanomisajat ovat, ellei pitemmistä irtisanomisajoista ole sovittu, seuraavat:

Työnantajan irtisanoessa keskeytyksettä jatkuneen työsuhteen:

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

Työnjohtajan on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä seuraavia irtisanomisaikoja:

14 päivää työsuhteen jatkuttua enintään 5 vuotta

1 kk työsuhteen jatkuttua yli 5 vuotta

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

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

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

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

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

- 14 vuorokauden lomautusilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
- 1 kuukauden lomautusilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen keskusliiton välistä irtisanomissuojasopimusta noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistunut neuvottelukunta nauttii yhdysmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa samaa irtisanomissuojaa neuvotteluissa päätetyistä mahdollisista lomautuksista ja/tai irtisanomisista. Neuvottelukunnan koko (mukaanlukien yhdysmies) on yli 50 työnjohtajan yrityksissä enintään 3 henkilöä ja muissa yrityksissä enintään 2 henkilöä. Tällä määräyksellä ei muuteta kuitenkaan neuvottelukunnan kokoa koskevaa paikallisesti noudatettua käytäntöä.

## **6 § TYÖSÄÄNNÖT**

Työnjohtajat ovat velvolliset noudattamaan työpaikalla voimassa olevia työsäätöjä, mikäli ne eivät ole tämän sopimuksen vastaisia.

## **7 § TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET**

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä sekä niitä periaatteita, jotka ilmenevät keskusjärjestöjen välillä solmitusta työajan lyhentämistä koskevasta sopimuksesta seuraavasti:

Työajan lyhennys toteutetaan STK:n ja STTK:n sopimuksen mukaan. Työajan lyhentämistä koskeva sopimus on tämän sopimuksen liitteenä.

Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa ensimmäisen vuoron alkamishetkestä.

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

3-vuorotyössä vuorokausi lasketaan klo 06.00:sta klo 06.00:een. 3-vuorotyössä ovat ao. henkilöt oikeutetut enintään 20 minuutin taukoon ateriointia varten.

Säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa paitsi keskeytymättömässä 3-vuorotyössä, jossa se on enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa. Työpaikoilla voidaan ottaa käyttöön osapuolten niin sopiessa keskeytymättömässä 3-vuorotyössä ns. nopeaan kiertoon perustuva työvuorojärjestelmä.

Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä.

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

Keskimääräistä työaikaa sovellettaessa vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan kuitenkin pidentää enintään kahdella tunnilla ja viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärä on 50 tuntia. Jos työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa, on säännöllinen viikoittainen työaika enintään 48 tuntia. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä on laadittava vähintään kolmeksi viikoksi kerrallaan työtuntijärjestelmä, jossa on mainittu aika, milloin työ alkaa ja päättyy.

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

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

### **Pöytäkirjamerkintä 1**

Kullakin työnjohtajalla on normaaliviikkojen puitteissa vuorojärjestyksessä 3 vapaata lauantaita ja 1 työssäololauantai. Vuorojärjestelmän mukaan suoritettu työ korvataan vastaavalla vapaa-ajalla, elleivät työnantaja ja työnjohtaja keskenään toisin sovi. Nk. vakinaisissa satamissa iltavuoron ollessa esim. 7 h. 12 min. ei synny korvattavia vapaalauantaita työajan muodostuessa keskimäärin 40 -tuntiseksi neljän viikon ajanjakson sisällä.

Tämän sopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 8.12.1970 ja 15.11.1990 sovittuja sopimuksia arkipyhäviikkojen työaikojen järjestelyistä. Jälkimmäisestä sopimuksesta poiketaan kuitenkin niin, että myös helatorstai lyhentää ao. viikon työaikaa ilman että kuukausipalkka laskee. Mikäli työnjohtaja joutuu työskentelemään vuorojärjestelmän puitteissa esim. itsenäisyyspäivän jälkeisenä lauantaina, on hän oikeutettu saamaan vastaavan vapaa-ajan, elleivät työnantaja ja työnjohtaja keskenään toisin sovi. Samaa periaatetta noudatetaan uudenvuoden-, loppiais-, pääsiäis-, vapun-, helatorstai- ja jouluviikon osalta.

(Ks. Allekirjoituspöytäkirja 4 § ja lyhentämissopimus).

## **Pöytäkirjamerkintä 2**

Työehtosopimuksen 7 §:n täydennykseksi sovittiin seuraavaa:

- a) 2-vuorotyön tulee kestää kalenteriviikon ajan ja tällöin - ellei vuorotyö tapahdu ns. levitetyn iltavuoron puitteissa - maanantaista perjantaihin eli 5 päivää. Iltavuoroa ei arkipyhäviikkojen lauantapäiviä lukuun ottamatta lauantaisin järjestetä. Liikkuvina arkiaattoina eli uudenvuoden, vapun ja itsenäisyyspäivän aattoina kaikki 2-vuorotyössä työskentelevät suorittavat työnsä aamuvuoron työaikoja noudattaen. Mikäli sovittua vuorotyötä ei syystä tai toisesta voida järjestää koko ajaksi, siirtyy työnjohtaja ko. ajaksi päivävuoroon menettämättä kuitenkaan tällöin oikeuttaan vuorotyöläisiin.
- b) ilmoitus siirtymisestä vuorotyöhön on annettava viimeistään edellisen viikon perjantaina.
- c) 2-vuorotyön iltavuorossa voi olla samanaikaisesti korkeintaan puolet työnjohtajista.
- d) keskeytymättömässä 3-vuorotyössä voi olla korkeintaan 1/3 työnjohtajista. 3-vuorotyössä työskentelevät nimetään ensi kädessä vapaaehtoisuusperiaatetta noudattaen.
- e) siirrosta 2-vuorotyöstä 3-vuorotyöhön on ennakolta tiedettävissä tapauksissa ilmoitettava viikkoa aikaisemmin (esim. vuosilomien yhteydessä).
- f) mikäli työnantajalle ei aiheudu merkittävää haittaa, 58 vuotta täyttäneet työnjohtajat voidaan heidän omasta esityksestään siirtää suorittamaan työnsä aamuvuoron työaikana heidän lauantaivuorovelvollisuutensa säilyessä entisenä.
- g) helatorstaiviikolla on helatorstain aaton työaika sama kuin muina arkipäivinä.

### **Jatkuvaa kaksivuorotyötä (27) koskevat määräykset**

1. Työvuorokauden säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia. Viikkotyöaika on enintään keskimäärin 40 tuntia enintään kolmen viikon tasoittumisjaksossa. Paikallisesti voidaan sopia pitemmästä tasoittumisjaksosta.
2. Tasoittumisjaksolle laaditaan työvuorojärjestelmä.
3. Työnjohtajalle annetaan yksi palkallinen vapaapäivä kolmen kuukauden kuluessa uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- sekä itsenäisyyspäiväviikon lauantaina työskentelestä, mikäli tällainen päivä ei satu lauantaiksi tai sunnuntaiksi sekä yksi palkallinen vapaapäivä pääsiäisen ja joulun jälkeisen lauantain työskentelestä, mikäli nämä päivät eivät satu pyhäpäiviksi.

Työaikaa lyhennetään loppiaisen johdosta niinä vuosina, joina loppiaisen on muuna arkipäivänä kuin lauantaina, antamalla kolmen kuukauden kuluessa yksi palkallinen vapaapäivä loppiaisviikon lauantain työskentelestä.

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

## **8 § VUOROTYÖKORVAUS, SAUNALISÄ**

Vuorotyöstä suoritetaan vuorotyölisä seuraavia periaatteita noudattaen:

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

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

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

Lauantaina ja arkipyhäaaton iltavuorossa oleville suoritetaan nk. saunalisä, jonka suuruus on 1.4.2010 lukien 3,20 €/tunti.

## **9 § YLITYÖ**

Ylityöksi luetaan kaikki säännöllisen työajan enimmäisrajat ylittävä työ.

Aloittamistyö

Aloittamistyöstä, johon luetaan kuuluvaksi muun muassa työntekijöiden työhön ottaminen, työvälineiden tuomisen valvonta ja muu vastaava toiminta, työlistojen ja raporttien laatiminen sekä työkirjan puhtaaksikirjoittaminen, joka tapahtuu välittömästi ennen kuin työnjohtajan johdettavien ja valvottavien työaika alkaa, enintään 1,5 tuntia viikossa, suoritetaan kullekin työnjohtajalle aloittamistöistä kokonaiskuukausikorvauksena Helsingin satamassa 189 euroa kuukaudessa ja muissa satamissa 176 euroa kuukaudessa.

Edellämainitusta aloittamistyöstä suoritettava kuukausikorvaus kattaa säännöllisen työajan yhteydessä ylityönä suoritettavan aloittamistyön 5 työpäivän osalta / viikko. 5 päivää ylittäviltä päiviltä / viikko tehdystä aloittamistyöstä suoritetaan päiväkohtainen korvaus I pkl 10,21 euroa ja II pkl 10,01 euroa (sunnuntaina tai viikon toisena vapaa-päivänä).

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

## Lopettamistyö

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

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

Ylityöstä suoritetaan korvaus seuraavia perusteita noudattaen:

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

2. Säännöllisen päivittäisen työajan ulkopuolella suoritetusta työstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, paitsi lauantaisin ja niiden vastikevapaapäivinä, jolloin suoritetaan heti 100 %:lla korotettu palkka.

Milloin työnjohtaja kutsutaan ylityöhön kotoaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta, hänelle maksetaan tällaisen kutsun jälkeen suoritetusta työstä vähintään 2 tunnin palkka ylityökorotuksineen.

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

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

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

Työnjohtajalle, jonka suorittama ylityö kestää niin kauan, ettei hän pääse yleisiä kulkuneuvoja käyttäen kotiin työn päätyttyä ja joka ei asu sataman välittömässä läheisyydessä, järjestetään kuljetus kotiin työnantajan toimesta.

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa palkkaa on tunnilta suoritettava palkkaperuste laskettava siten, että kuukausipalkka siihen mahdollisesti kuuluvine luontaisetuineen jaetaan luvulla 160.

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä käytetään jakajana lukua 146.

## **Pöytäkirjamerkintä 1**

Vuorolisän alaisen työn alkaessa tai jatkuessa ylityönä suoritetaan myös vuorotyölliselle ylityökorotus.

## **Pöytäkirjamerkintä 2**

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

## **Pöytäkirjamerkintä 3**

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

## **Pöytäkirjamerkintä 4**

Mikäli aamuvuorossa oleva työnjohtaja jatkaa työnantajan esityksestä työtään ylityönä vielä iltavuoron jälkeen, tulee hänen saada seuraavan aamuvuoron neljä (4) ensimmäistä tuntia vapaata. Jos työnjohtaja jatkaa ylityönä yli kaksi (2) tuntia iltavuoron työajan päättymisen jälkeen, niin hänellä on oikeus olla vapaana koko aamuvuoron.

Mikäli työnjohtajan vuorokautinen, yhtäjaksoinen työaika ylittää 16 tuntia, tulee hänen saada samojen aikarajaperusteiden mukaan vapaata (4 tai 8 tuntia).

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

## **10 § PALKKA**

Tähän sopimukseen sidottujen työnjohtajien palkka määritellään kuukausipalkkana liitteessä no 1 olevan palkkasopimuksen mukaisesti.

Työnjohtajan palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, läheisen omaisen kuoleman, yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia tai osapuolten välisiin liittotason neuvotteluihin osallistumista varten annettua lyhyttä tilapäistä lomaa.

STTK:n tai tähän sopimukseen osallisen liiton valtuustoon ja hallitukseen sekä neuvottelukuntiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus ilman ansion menetystä osallistua työaikana sellaisten elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusneuvotteluja koskevia asioita.

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

Työnantaja maksaa varusmiespalvelun edellyttämään kutsuntaan osallistuvalla toimihenkilölle kutsuntapäivältä ansionmenetyksen korvauksen enintään kahdeksalta tunnilta.

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

### **Soveltamisohje**

Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan. Lyhyt tilapäinen loma on annettava, milloin kysymyksessä on perheen piirissä sattuva äkillinen sairaustapaus, läheisen omaisen kuolema taikka yhteiskunnallinen luottamustehtävä. Yhteiskunnallisella luottamustehtävällä tarkoitetaan lähinnä kunnallisia ja valtiollisia luottamustehtäviä. Näihin on rinnastettava poissaolo todistajana kuulemisen takia oikeudessa, milloin oikeuden päätökseen ei sisälly riittävää korvausta ansionmenetyksestä. Läheisellä omaisella voitaneen tarkoittaa ainakin aviopuolisoa, omia ja aviopuolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

Palkanmaksu suoritetaan jälkikäteen kunkin kuukauden 15. ja viimeisenä päivänä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi, juhla- tai aatto- tai lauantapäiväksi, maksetaan palkka edellisenä päivänä.

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

### **Pöytäkirjamerkintä**

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

Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että työnjohtaja yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun ao. henkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta. (Ks. 3 §:n ptk-merkinnän kohta 3.)

## **11 § PÄIVÄRAHA JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS, SUOJAVAATE /KORVAUS**

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

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

3. Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan mm. rautatie-, lento- ym. matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat.

4. Milloin työnjohtaja matkustaa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa-aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka-aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

Milloin työnantaja kustantaa työnjohtajalle makuupaikan, ei kello 21-07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

5. Päivärahaa maksetaan kotimaassa verohallituksen määräämien verovapaiden korvausten mukaisesti.

Milloin työnjohtajalla ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tai asunnossaan ruokatauon aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan työnjohtajalle 9 euron suuruinen ruokarahaa. Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.

6. Milloin matkan aikana joudutaan majoittumaan, korvataan huoneen käytöstä johtuvat majoituskustannukset tositteen mukaisesti päivärahojen lisäksi seuraaviin enimmäismääriin saakka:

- a) Helsingin kaupungissa 141 euroa.
- b) Muualla 92 euroa.

Milloin työnjohtaja ei esitä majoituslaskua, maksetaan hänelle yöpymisrahana 10 euroa.

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

8. Sovitusta oman polkupyörän käytöstä maksetaan korvauksena 78 euroa vuodessa.

9. Ellei paikallisesti sovita muunlaisesta järjestelystä, suoritetaan työssä tarvittavien työpukujen ja muun suojavaatetuksen hankkimisen sekä niiden puhdistuksen korvaukseksi kuukausittain 10,16 euroa.

Ns. suojavaateraha suoritetaan myös vuosiloman ajalta.

10. Työnjohtajalle annetaan täydellinen sadevaatetus: Sadepuku, sadepäähine ja kumisaappaat.

11. Milloin työnjohtaja osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen 11 §:n määräysten mukaisesti.

Mikäli yhdysmies tai työsuojeluvaltuutettu osallistuu EK:n ja STTK:n solmiman koulutussopimuksen puitteissa hyväksytyyn ay-koulutukseen, jonka ajalta hänelle korvataan ansionmenetys, maksetaan myös ruokakustannusten korvauksena ns. ateriakorvausta keskusjärjestöjen sopiman määrän mukaisesti.

## **12 § VUOSILOMA**

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

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

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

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

Mikäli työnantaja on muusta kuin työnjohtajasta johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työnjohtaja on työsuh-

teen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, ei hän tästä syystä menetä oikeuttaan lomarahaan.

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

Työnjohtajalla, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahaa, on oikeus saada lomaraha, mikäli hän suorittuaan asevelvollisuutensa vakinaisessa väessä palaa palveluajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.

Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomarahaa määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka ao. henkilölle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha vastaavasti hänelle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

### **Pöytäkirjamerkintä 1**

Milloin työnjohtaja on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuen vuorotyötä, on tästä tuleva vuorolisä huomioitava vuosilomapalkassa samoin kuin muut säännöllisen työajan puitteissa jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät. Työehtosopimuksen 9 §:n tarkoittamasta aloittamis- ja lopettamistöiden kuukausikorvauksesta suoritetaan myös lomaraha edellyttäen, että kokonaiskuukausikorvauksen maksamisen edellytykset muutoin ovat olemassa.

### **Pöytäkirjamerkintä 2**

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

### **Pöytäkirjamerkintä 3**

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

### **Pöytäkirjamerkintä 4**

Työehtosopimuksen täydennykseksi todettiin, että vuosilomat Haminan, Kotkan, Helsingin, Turun, Rauman ja Mäntyluodon satamissa annetaan 2.5. - 30.9. välisenä aikana. Mäntyluodosta pohjoiseen olevissa satamissa annetaan vuosilomasta yhtäjaksoisena vähintään 12 työpäivää aikana 2.5. - 30.9. Tällöin lasketaan lomakauteen sisältyvät nk. vapaat lauantait työpäiviksi.

Muuna aikana annettavan vuosiloman suhteen noudatetaan kussakin ahtausliikkeessä entistä käytäntöä, ellei työhön astuttaessa nimenomaan toisin sovita.

Nykyisen vuosilomalain varsinaisen lomakauden ulkopuolella annettavasta lomasta (5. viikko) ei päde edellisen momentin viimeisen lauseen sanonta entisestä käytännöstä.

### **13 § SAIRAUSAJAN JA ÄITIYSVAPAAN PALKKA**

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

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähemmän kuin vuoden	Täysi palkka 4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

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

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

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

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

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

Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta. Palkanmaksun edellytyksenä on, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

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

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

### **Pöytäkirjamerkintä**

Jos työnjohtajan työ on järjestetty vaihtuvien työvuoroin, niin sairausajan palkassa huomioidaan työvuorolistan edellyttämät vuorolisät. Ks. Lisäksi tes 9 § (aloittamistyö).

Työnantaja maksaa työnjohtajalle, joka tartuntatautilain 27 §:n mukaan on määrätty olemaan poissa työstä, palkan poissaolon ajalta tämän pykälän määräysten mukaan. Työnantajalla on oikeus nostaa työnjohtajalle samalta ajanjaksolta sairausvakuutuksesta maksettava määrä.

### **Lapsen sairastuminen**

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 palkka myös, 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 momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön. Korvausta maksetaan enintään neljältä päivältä.

## **14 § HAUTAUSAVUSTUS**

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

## **15 § AIKAISEMMIN MYÖNNETYT EDUT**

Jos jossakin työpaikassa on työnjohtajille ennen tämän sopimuksen voimaantuloa säännöllisesti suoritettu tai myönnetty parempia etuja tai oikeuksia kuin mitä tässä sopimuksessa on mainittu, ei niitä tällä sopimuksella huononnetta.

### **Pöytäkirjamerkintä**

Edellä mainitut edut on kirjattu paikallisesti vuoden 1980 aikana ennen 1.6.1980.

## **16 § YHDYSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU**

Yrityksen työnjohtajilla on oikeus valita keskuudestaan yhteinen yhdysmies, jonka tehtävänä on edustaa heitä tämän sopimuksen tulkintaa ja muissa työsuhteita koskevissa asioissa sekä heidän puolestaan valvoa sen noudattamista. Yhdysmieheksi valittavan tulee tuntea työpaikan olosuhteet hyvin. Yhdysmiehen ja mahdollisen varayhdysmiehen nimi on viipymättä ilmoitettava kirjallisesti liikkeen johdolle.

Varayhdysmies tulee yhdysmiesasemaan silloin, kun varsinainen yhdysmies on estynyt hoitamasta tehtäviään. Varayhdysmiehestä, milloin tämä hoitaa yhdysmiehen tehtäviä, ilmoitetaan työnantajalle.

Yhdysmieheksi valittua ei saa tämän tehtävän vuoksi painostaa tai työstä erottaa eikä siirtää huomommin palkattuun tehtävään. Yhdysmiehellä on oikeus saada työnantajalta niitä tietoja, joilla on merkitystä erimielisyyksien ratkaisemisessa. Muistutukset yhdysmiestä vastaan on tehtävä Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset r.y:lle tai sen paikalliselle jäsenyhdistykselle.

Yhdysmiestehtävien hoitamista varten tulee yhdysmiehelle antaa tilapäistä vapautusta työn kannalta sopivana aikana.

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka yhdysmies menettää työaikana joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajan kanssa tai toimiessaan muissa työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Jos yhdysmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan yhdysmiehen kanssa muunlaisesta lisäkorvauksesta. Milloin mahdollinen varayhdysmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa yhdysmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä, maksetaan korvaus varayhdysmiehelle.

Yhdysmiehelle ja suurten yritysten (yli 35 työnjohtajaa) varayhdysmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua koulutukseen mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään yhdysmiestehtävien hoitamisessa.

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan soveltuvin osin STK:n ja STTK-T:n välillä 16.1.1990 allekirjoitettua yhdysmiessopimusta.

## **Yhdysmieskorvaus**

Työnantaja maksaa yhdysmiehelle erillisen korvauksen, jonka suuruus on

65 euroa kuukaudessa, milloin työnjohtajien lukumäärä on 5-9,  
97 euroa kuukaudessa, milloin työnjohtajien lukumäärä on 10-24,  
130 kuukaudessa, milloin työnjohtajien lukumäärä on 25-50,  
173 euroa kuukaudessa, milloin työnjohtajien lukumäärä on 51-100.

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillisenä kuukausikorvauksena

65 euroa, milloin työnjohtajien lukumäärä on 2-24,  
97 euroa, milloin työnjohtajien lukumäärä on 25 tai enemmän.

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

Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin yhdysmies tai työsuojeluvaltuutettu vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida edellä tarkoitettuja tehtäviään. Milloin varayhdysmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa yhdysmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta jakamattomana varayhdysmiehelle.

Milloin työpaikan työnjohtajien lukumäärä on alle 5 ja yhdysmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

## **Soveltamisohje**

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

## **17 § TERVEYSTARKASTUS**

Työnjohtajalla on oikeus osallistua satamakohtaisiin terveystarkastuksiin niissä puitteissa kuin LEL-Työeläkekassa niitä järjestää.

Työnjohtajalla on oikeus yhteen työnantajan kustantamaan terveystarkastukseen sen vuoden aikana, jona hän täyttää 40 vuotta, tai sen jälkeen joka viides vuosi, ellei em. työeläkekassa ole järjestänyt tarkastusta.

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöllä, joka lähetetään työterveyshuoltolain 12 §:n 1 momentin 2-kohdassa tarkoitettua tutkimusta varten toiselle paikkakunnalle tai joka määrätään tällaisessa tarkastuksessa paikkakunnalla suoritettavaan jälkitarkastukseen, maksetaan korvaus ansionmenetyksestä ja matkakustannuksista ja päiväraha siten kuin työehtosopimuksen 10 §:ssä määrätään. Ansionme-

netys korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei ao. henkilö ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

### **Pöytäkirjamerkintä**

Työnjohtajan alkutarkastus suoritetaan ennen vakinaisen työsuhteen solmimista. Mikäli tällainen lääkärintarkastus on suoritettu aikaisemmin, ei uutta suoriteta.

Työnantaja osoittaa lääkärin, joka suorittaa 2. kohdassa mainitun tutkimuksen Työterveyslaitoksen yleisen terveystarkastuskaavan mukaan.

### **Raskauteen liittyvät terveystarkastukset**

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

## **18 § RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS**

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

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

## **19 § JÄSENMAKSUT**

Ammattiyhdistysjäsenmaksun perintä tapahtuu työnantajan toimesta osapuolten lähemmin sopimalla tavalla.

## **20 § MERKKIPÄIVÄT**

Työnjohtajalla on vapaapäivä hänen täyttäessään 50 ja 60 vuotta.

## **21 § KOKOUSTEN PITO TYÖPAIKALLA**

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

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiotua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa, ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamus henkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä ao. keskusjärjestöjen edustajia.

## **22 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN**

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

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

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

Niin kauan kuin erimielisyydestä käydään neuvotteluja tai se on edellä mainittujen elinten ratkaistavana, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakkoa tai työ-sulkua) eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

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

Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT r.y:n liittovaltuuston tai hallituksen jäsenenä toimivalle työnjohtajalle varataan mahdollisuus tarvittaessa työaikana osallistua sellaisten elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimusasioita.

Liiton vuositilintarkastajaksi valitulle työnjohtajalle varataan mahdollisuus tarvittaessa työaikana tilintarkastuksen suorittamiseen.

### **23 § JATKUVAN NEUVOTTELUN MENETTELY**

Työmarkkinaosapuolet pitävät tärkeänä kehittää jatkuvan neuvottelun menettelyä ja edistää luottamuksellisia neuvottelusuhteita sopimuskauden aikana. Osapuolet valmistautuvat seuraavaan työehtosopimusneuvottelukierrokseen siten, että keskeisistä tulevan kierroksen työehtosopimusesityksistä käynnistetään työryhmät 30.9.2010 mennessä.

### **24 §**

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopimuspuolelle.

Helsingissä kesäkuun 30. päivänä 2010

### **SATAMAOPERAATTORIT RY**

Juha Mutru

Markku Hakala

### **AHTAUS- JA HUOLINTA-ALAN TEKNISET AHT R.Y.**

Seppo Heiskanen

Kai Nieminen

# PALKKASOPIMUS

## 1 § SOPIMUKSEN ULOTTUVUUS

Tässä sopimuksessa määrätään Satamaoperaattorit ry:n ja Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT r.y:n välillä voimassa olevan työnjohtajia koskevan työehtosopimuksen alaisten työnjohtajien palkkaedut.

Tämän palkkasopimuksen sijasta voidaan sopia paikallisesta palkkausjärjestelmästä liittojen vuonna 2007 neuvottelemien periaatteiden mukaisesti.

## Pöytäkirjamerkintä

Kuntien yleistä paikkakuntakalleusluokitusta ja kunnallista jaotusta noudatetaan sellaisina kuin niitä koskevat valtioneuvoston säännökset olivat voimassa 31.12.2007.

## 2 § PALKKA / TYÖNJOHTAJAT

Edellä 1 §:ssä mainituille myös vuorotyöhön täysin työkykyisille 18 vuotta täyttäneille työnjohtajille maksetaan työpaikoittain vähintään jäljempänä olevan palkkataulukon ja tämän sopimuksen mukainen peruspalkka. AHTO:n tutkinnon, merenkulkuopiston yliperämiestutkinnon tai logistiikkainsinöörin tutkinnon suorittaneet työnjohtajat sijoitetaan heti palkkaryhmään II ja saavat näin ollen laskea hyväkseen heti palvelukseen astuessaan 3 palvelusvuotta ja saavuttavat korkeimman tason 12 vuoden jälkeen. Tämä järjestely koskee niitä AHTO:n tai merenkulkuopiston yliperämiestutkinnon suorittaneita, jotka ovat tulleet palvelukseen 1.1.1967 tai sen jälkeen.

## TYÖNJOHTAJIEN TAULUKKOPALKAT 1.4.2010

Palveluaika vuosia	€/kk	
	I PKL	II PKL
0 – 3	2758	2736
3 – 6	2804	2782
6 – 10	2853	2830
10-15	2901	2877
yli 15	2976	2952

Vuorolisät 12,5 % iltavuorossa ja 25 % yövuorossa

## 3 § TYÖRYHMÄLISÄ

Milloin ahtaustyönjohtajan johdettavana on samanaikaisesti kaksi työryhmää, maksetaan ryhmälisänä kahdesta työryhmästä

13,55 €/päivä/ahtaustyönjohtaja

ja mahdollisista ylittävistä työryhmistä  
13,55 €/työryhmä/päivä/ahtaustyönjohtaja.

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

Työryhmien lukumäärää laskettaessa huomioidaan myös kokonaiset kirvesmies- ja surraustyöryhmät.

Työryhmälisät huomioidaan vuorokohtaisina.

### **Pöytäkirjamerkintä 1**

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

Bulklaitavat jäävät ryhmälisää koskevien määräysten ulkopuolelle.

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

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

### **Pöytäkirjamerkintä 2**

Kirvesmies-/surraustyöryhmämääräys koskee ainoastaan sellaisia tapauksia, jolloin laivassa käytetään erillistä kirvesmies-/surraustyöryhmää, joka työskentelee täysin erillään muusta ahtaustyöstä.

Määräys ei käsitä sellaisia tapauksia, joissa ao. ruuman ahtaustyöryhmää on vahvistettu muutamalla kirvesmiehellä.

Kirvesmies-/surrausryhmää ei rinnasteta ahtaustyöryhmään, milloin työnjohtaja vastaa ainoastaan laivan kirvesmiestyöstä johtamatta samanaikaisesti muita työryhmiä.

### **Tarkennukset**

Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 4 §:ään otetulla lisämääräyksellä surraus- ja kirvesmiestyöryhmistä ei tarkoiteta maapuolen mahdollisia surraus- ja kirvesmiestyöryhmiä eikä se myöskään koske roro-liikennettä.

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

#### **4 § TERMINAALILISÄ**

Roro-terminaalityönjohtajalle maksetaan erillisenä vuorokohtaisena korvauksena 5,05 euroa edellyttäen, että ko. työhön osoitus on kestänyt vähintään 4 tuntia. Tätä lisää saaville työnjohtajille ei makseta muita työehtosopimuksessa mainittuja tai paikallisesti sovittuja työnsuorituslisä (esim. työryhmäisiä ja ns. chieflisä). Edellä mainittua aikarajoitusta ei sovelleta ylityöaikana.

#### **Pöytäkirjamerkintä**

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

Tällä pykälällä ei ole tarkoitus muuttaa Helsingin sataman roro-terminaaleissa aikaisemmin vallinnutta käytäntöä.

#### **5 § HAAKSIRIKKOLAIVAT**

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

#### **6 § TYÖNSEISAUKSET**

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän palkkasopimukseen kokonaisuudessaan tai sen johonkin yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

#### **7 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

Tämän sopimuksen tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä, joita ei työnantajan ja työnjohtajan kesken ole voitu sopia, neuvotellaan allekirjoittaneiden liittojen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi jompikumpi riitapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **8 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA**

Tämä sopimus on voimassa 11.5.2010 – 31.3.2012 ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota viimeistään kaksi kuukautta ennen lakkaamispäivää. Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti ja vastapuolelle on samalla annettava ehdotus uudeksi sopimukseksi. Ehdotus voi sisältää vain halutut muutokset. Jollei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

## **9 §**

Tätä sopimusta on laadittu yhtäpitävä kappale kummallekin allekirjoitusjärjestölle.

Helsingissä kesäkuun 30. päivänä 2010

## **SATAMAOPERAATTORIT RY**

Juha Mutru

Markku Hakala

## **AHTAUS- JA HUOLINTA-ALAN TEKNISET AHT R.Y.**

Seppo Heiskanen

Kai Nieminen

# AHTAUSALAN TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2010 – 2012 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## 1. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Ahtausalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus uudistetaan 11.5.2010 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti.

Sopimuskausi alkaa 11.5.2010 ja päättyy 31.3.2012.

## 2. PALKKOJEN KOROTTAMINEN

Palkankorotukset vuonna 2010

Kuukausi- ja taulukkopalkkoja sekä muita palkkaperusteita korotetaan 1.4.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,6 prosenttia sekä 1.10.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,7 prosentilla.

Taulukkopalkat ovat 1.4.2010 lukien:

Palveluaika vuosia	€/kk	
	I PKL	II PKL
0 – 3	2758	2736
3 – 6	2804	2782
6 – 10	2853	2830
10-15	2901	2877
yli 15	2976	2952

Vuorolisät 12,5 % iltavuorossa ja 25 % yövuorossa

Muut palkkaperusteet:

Saunalisä	3,20 €/tunti
Työryhmälisä	13,55 €
Terminaalilisä	5,05 €

Aloittamiskorvaus:

Helsinki	189 €/kk
Muut satamat	176 €/kk

## Päiväkohtaiset aloittamis- ja lopettamistyökorvaukset

I pkl	10,21 €/pv
II pkl	10,01 €/pv

Pukuraha	10,16 €/kk
Polkupyöräkorvaus	78 €/vuosi

## Palkankorotukset vuonna 2011

Kuukausi- ja taulukkopalkkoja sekä muita palkkaperusteita korotetaan 1.4.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,6 prosenttia.

Kuukausi- ja taulukkopalkkoja sekä muita palkkaperusteita korotetaan 1.12.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus määritellään 15.10.2011 mennessä seuraavasti. Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien työehtosopimusten 15.10.2011 mennessä tiedossa olevien ja 1.1.-31.12.2011 aikana toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten matemaattisena keskiarvona: teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Toimihenkilöunioni TU ry ja Teknologiateollisuus ry), kemianteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Toimihenkilöunioni TU ry ja Kemianteollisuus ry), paperiteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Toimihenkilöunioni TU ry ja Metsäteollisuus ry) ja mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (Toimihenkilöunioni TU ry ja Metsäteollisuus ry).

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä 15.10.2011 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jommankumman aloitteesta välityslautakunta, johon Satamaoperaattorit ry asettaa kaksi jäsentä ja Ahtaus- ja Huolinta-alan tekniset AHT ry kaksi jäsentä sekä kutsuvat yhdessä nimeämänsä puheenjohtajan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.11.2011 mennessä.

## **Jatkuvan kaksivuorotyön (tam 27) ja keskeytymättömän kolmivuorotyön (tam 37) käyttöönottoon liittyvä korvaus**

Jos yrityksessä ao. satamassa siirrytään työskentelemään tam 27:ssä tai tam 37:ssä alusten ahtaustyötä tehdään yövuorossa, työnjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus, joka on määrältään 4,125 % + 4,125 % (12 kuukauden jälkeen). Korvaus lasketaan keskitaulukkopalkasta (1.4.2010 alkaen II pkl on 2830 €). Siirtymisestä tam 27:ään sovitaan paikallisesti. Korvauksen maksaminen päättyy, jos työntekijä lopettaa ao. satamassa ko. työaikamuotojen käytön.

Korvauksen maksaminen edellyttää, että työnjohtajan työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Korvaus maksetaan edellytyksen täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

### **3. ANSIOKEHITYSLAUSEKE**

Osapuolet kokoontuvat vuosittain 1.12. mennessä tarkastelemaan tämän sopimuksen tarkoittamien toimihenkilöiden ja muiden ahtausalan henkilöstöryhmien ansiokehitystä ja päättävät tarvittavista toimenpiteistä.

### **4. VAIHTOEHTOINEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JA PALKKAUSTYÖRYHMÄ**

Mikäli paikallisesti sovitaan palkkasopimuksen 1 §:n mukaisesta vaihtoehtoisesta palkkausjärjestelmästä, varataan palkkausjärjestelmän käyttöönottoon 1 prosentin ylimääräinen korotus, jonka työnantaja jakaa uuden palkkausjärjestelmän periaatteiden mukaisesti. Työnantaja antaa yhdysmiehelle selvityksen palkankorotusten jaosta.

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään palkkausjärjestelmän toimivuutta. Työryhmä selvittää sopimuskauden aikana myös palkkausperusteiden sisältöä ja tulkin-toja.

### **5. TYÖAIKATYÖRYHMÄ**

Liitot perustavat työryhmän, joka valmistelee alalle 30.9.2011 mennessä työaika-pankkeja koskevan ohjeistuksen. Ohjeistuksen mukaisia työaikapankkeja voidaan käynnistää paikallisesti 1.10.2011 alkaen.

Työryhmä selvittää lisäksi mahdollisuutta keskimääräisen työajan kehittämiseen ottaen huomioon sekä tuotannon että työnjohtajien tarpeet.

### **6. VUOKRATYÖTÄ JA TYÖVOIMANKÄYTTÖÄ SELVITTÄVÄ TYÖRYHMÄ**

Vuokratyödirektiivi tulee yhteen sovittua kansallisiin lakeihin ja sopimukseen 5.12.2011 mennessä. Vuokratyövoiman käyttöön liittyvät käytännöt tulevat tämän johdosta jonkin verran muuttumaan. Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää, mitä yhteisiä toimia liitoilta vaaditaan direktiivin astuessa voimaan.

Selvityksessä tulee ottaa huomioon riittävän monipuolisesti eri vaihtoehdot direktiivin vaikutuksista ja arvioida sen perusteella, mitä mahdollisia muutoksia se työehtosopimukseen aiheuttaa.

Työryhmän on annettava selvityksensä toimenpiteistä vuoden 2010 loppuun mennessä.

Osapuolet seuraavat sopimuskauden aikana muutenkin, miten työvoiman käyttö alalla työnjohtajatehtävissä järjestetään.

## **7. TYÖVAATETUSTA SELVITTÄVÄ TYÖRYHMÄ**

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään työnjohtajien työvaatetuksen järjestämiseen liittyviä asioita. Työryhmä antaa selvityksensä toimenpiteistä vuoden 2010 loppuun mennessä.

## **8. PAIKALLISEN SOPIMISEN TYÖRYHMÄ**

Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään tavoitteet, joihin yhteistuumin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty.

Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaisesti toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovitusta paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla.

Osapuolet asettavat työryhmän kehittämään yrityksissä tapahtuvaa paikallisen sopimisen kulttuuria sopimuskauden aikana. Tavoitteena on, että seuraavassa työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen mahdollisuudet lisääntyvät.

## **9. MUUTOSTURVA**

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

Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

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

Yhteistoimintamenettelyn aikana työnantajan on esitettävä kirjallisesti selvitys kaikkien irtisanomisuhan alla olevien henkilöiden osaamisesta ja siitä, mihin tehtäviin kun-

kin osaamisella on työnantajan tai sen määräysvallassa olevissa yrityksissä on mahdollista sijoittua.

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

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

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

Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

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

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työnjohtajan on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

Oma-aloitteiseen työnhakuun työllistämismäärästä voi käyttää enintään puolet edellä mainituista enimmäismäärästä

Irtisanomisaikana työnantaja osallistuu aktiivisesti työllisyys-ohjelmien suunnitteluun sekä pyrkii käytettävissään olevin keinoin myötävaikuttamaan irtisanottujen työnjohtajien uudelleen työllistymiseen.

Työllistymistä tukevia toimia voivat olla esimerkiksi

- koulutusmahdollisuuksien selvittäminen
- yksilölliset uudelleensijoittamisohjelmat
- täydennys- ja uudelleenkoulutuksen tuet (esimerkiksi stipendit)
- starttirahat ja -lainat ja
- muuttotuet

Mikäli yrityksessä ei ryhdytä toteuttamaan työnjohtajien työllistämistä tukevia toimia, tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotun työnjohtajan irtisanomisaika pitenee

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

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

Jos taloudellisesta ja tuotannollisesta syistä irtisanottu työnjohtaja siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Konsernien sisäisissä siirtymissä irtisanomisajan palkkaa ei kuitenkaan makseta työllistymisen jälkeiseltä ajalta.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työnjohtajalle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajanpalkka työsuorituksesta riippumatta.

Työnjohtajan niin pyytäessä työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoimena olevista työpaikoista 6 kuukauden ajan työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen takaisinottoajan päättymisen jälkeen.

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

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

## **10. TÄYDENNYSKOULUTUS**

Sopijapuolet ovat yhtä mieltä täydennyskoulutuksen tarpeellisuudesta ahtausalalla. Täydennyskoulutus todetaan aloitetuksi ja sen edelleen kehittäminen tärkeäksi alan yleinen kehityssuunta huomioon ottaen.

## **11. PALKKATILASTO**

Yrityksen yhdysmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä ns. lokakuun palkkatilaston yhteenvetoon ennen sen lähettämistä tilastokäsittelyä varten.

Helsingissä kesäkuun 30. päivänä 2010

Juha Mutru

Markku Hakala

Seppo Heiskanen

Kai Nieminen

# KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

## 1 § TYÖAIKA

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

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

## 2 § 5-VUOROJÄRJESTELMÄ

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

iiii-aaaa-yyy--vvv-

tai

aaiiyy-vv- (nopea kierto)

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

Lisäksi työvuorojärjestelmään voi sisältyä 6, 14, 22 tai 26 vrk:n vapaita, jona aikana annetaan joko vuorovapaita tai vuosilomaa.

Sovellettavat työvuorojärjestelmät laaditaan paikallisesti edellä olevan mukaisesti.

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

## 3 § TYÖAJAN TASAAMINEN, VUOROVAPAAT

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

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

Työssäolovuoroihin rinnastetaan ne työvuorot, jotka työnjohtaja on vapautettuna työstä työehtosopimuksen 10 §:ssä tarkoitetun kunnallisen luottamusmiestehtävän vuoksi, kuitenkin enintään 28 päivän ajalta.

Vuorovapaita annetaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Vähintään 5 työvuoroa	=	1	vuorovapaa
" 10	"	=	2 vuorovapaata
" 15	"	=	3 "
" 20	"	=	4 "
" 25	"	=	5 "
" 30	"	=	6 "
" 35	"	=	7 "
" 39	"	=	8 "
" 44	"	=	9-10 "
" 49	"	=	10-11 "
" 54	"	=	11-12 "
" 59	"	=	12-13 "
" 64	"	=	13-14 "
" 69	"	=	14-15 "
" 74	"	=	15-16 "
" 78	"	=	16-17 "
" 83	"	=	17-19 "
" 88	"	=	18-20 "
" 93	"	=	19-21 "
" 98	"	=	20-22 "
" 103	"	=	21-23 "
" 108	"	=	22-24 "
" 113	"	=	23-25 "
" 117	"	=	24-26 "
" 122	"	=	25-26 "
" 127	"	=	26-29 "
" 132	"	=	27-30 "
" 137	"	=	28-31 "
" 142	"	=	29-32 "
" 147	"	=	30-33 "
" 152	"	=	31-34 "
" 156	"	=	32-35 "
" 161	"	=	33-37 "
" 166	"	=	34-38 "
" 171	"	=	35-39 "
" 176	"	=	36-40 "
" 181	"	=	37-41 "
" 186	"	=	38-42 "
" 191	"	=	39-43 "
" 196	"	=	40-44 "

Jos työajan lyhennys toteutetaan käyttämällä kesäaikana 6. vuoroa, laaditaan vuorovapaataulukko siten, että 1 §:ssä tarkoitettu työaika toteutuu.

Vuorovapaa on työehtosopimuksen mukainen vuorokausi (06.00-06.00), joka sijoittuu työvuorojärjestelmään pääsääntöisesti seuraavalla tavalla:

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

yyyy--vvv-iiii

Vastaavasti 14 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat

yyyy--vvv-vvv-vvv-iiii

22 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat

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

26 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat

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

#### **4 § VUOROVAPAIEN TASAUS**

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

Mikäli työnjohtaja 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 työnjohtajan työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on työnjohtajan työpäiviä, joilta maksettava palkka sisältyy työnjohtajan kuukausipalkkaan.

#### **5 § UUSI TYÖNTEKIJÄ**

Uudelle työnjohtajalle ei pääsääntöisesti ensimmäisen kolmen kuukauden aikana anneta vuorovapaata. Vastaavalla tavalla menetellään, kun työnjohtaja siirtyy muusta työaikamuodosta keskeytymättömään 3-vuorotyöhön. Kun oma vuoro on vuorovapailla, näiden työnjohtajien säännöllisten työvuorojen lukumäärä em. aikana on sama kuin oman työvuoron vuorovapaiden lukumäärä. Em. työnjohtajat ansaitsevat vuorovapaita myös kolmen ensimmäisen kuukauden aikaisilta työvuoroilta. Mikäli vuorovapaiden määräytymiskauden päättyessä em. työnjohtajille on vuorovapaita antamatta, korvataan em. vuorovapaat vuorovapaarahalla määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

## **6 § VUOROVAPAAN PALKKA**

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

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

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

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

Mikäli vuorovapaat korvataan rahassa, maksetaan vuorovapaaraha (= kuukausipalkka : 146 x 8 h) lisättyinä keskimääräisellä vuorotyölisällä.

## **7 § SIIRTYMINEN TOISEEN TYÖAIKAMUOTOON**

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

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

## **8 § SEISOKKIAJAT**

Kirkollisten ym. juhlapäivien 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. Perusosa sisältyy kuukausipalkkaan.

Samalla tavoin korotettu palkka maksetaan myös uutena vuotena uudenvuoden-aaton klo 12.00 ja seuraavan arkipäivän aamun klo 06.00 välisenä aikana sekä pääsiäislauantai 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. Perusosa sisältyy kuukausipalkkaan.

## **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, SAUNALISÄ, YLITYÖJAKAJA**

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 %:lla korotettu palkka.

Lauantaina ja juhlapäivän aattona klo 06.00 sunnuntain ja juhlapäivän klo 06.00 välisenä aikana maksetaan työnjohtajalle kultakin työtunnilta erillisenä saunalisänä 2,76 euroa tunnilta. Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä vuorokaudelta.

Vuorovapaan saunalisätunneilta maksetaan saunalisä.

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

Tässä työaikamuodossa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 146 ylityöpalkkaa laskettaessa.

## **12 § SAIRAUSSAJAN PALKKA**

Sairausajan palkka maksetaan työ- ja vuorovapaajärjestelmän mukaan huomioiden työehtosopimuksen 13 §:n määräykset.

## **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, ettei vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti. Mikäli työnjohtajan lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työnjohtaja 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 työnjohtajan lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on työnjohtaja velvollinen tekemään työtä em. erotuksen työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

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

Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

## **14 § TILAPÄISET HÄIRIÖT**

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

## **15 § 3-VUOROTYÖSSÄ NOUDATETTAVAT YLEISET PERIAATTEET**

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

Helsingissä 11.4.2008

### **SATAMAOPERAATTORIT RY**

Jouko Santala

Kari Laaksonen

### **AHTAUS- JA HUOLINTA-ALAN TEKNISET AHT R.Y.**

Seppo Heiskanen

Sami Uolamo

# SATAMAOPERAATTORIT RY:N JA AHTAUS- JA HUOLINTA-ALAN TEKNISET AHT R.Y:N VÄLINEN VUOSITYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS

## 1. SOVELTAMISALA

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

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

## 2. TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN

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

## 3. VAPAAN KERTYMINEN

Vapaata ansaitaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä/vuoroista seuraavasti:

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

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan lisäksi se aika, jolloin työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika, jos työnantaja maksaa tältä osin palkan. Työpäiviksi rinnastetaan myös työehtosopimuksen 10 §:n tarkoittama vapaa-aika, jolta työnantaja maksaa palkan, samoin kuin 20 §:n mukaan työnjohtajalle myönnetty merkkipäivävapaa hänen täyttyessään 50 ja 60 vuotta. Työpäiviksi rinnastetaan myös tämän sopimuksen tarkoittamat vapaapäivät samoin kuin mahdolliset ylityövastikepäivät.

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

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

#### **4. VAPAAN ANTAMINEN**

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

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

Jos työnjohtajalle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan lopputilin yhteydessä. Pidätys suoritetaan ainoastaan täysiltä työpäiviltä.

#### **5. ANSIOTASO**

Tämän sopimuksen tarkoittama työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta.

#### **6. VUOSILOMA**

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

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

Helsingissä 11.4.2008

**SATAMAOPERAATTORIT RY**

Jouko Santala

Kari Laaksonen

**AHTAUS- JA HUOLINTA-ALAN TEKNISET AHT R.Y.**

Seppo Heiskanen

Sami Uolamo

Työnantajan nimi \_\_\_\_\_

Työnjohtajan nimi \_\_\_\_\_ Henkilötunnus \_\_\_\_\_

Yllä mainittu työnjohtaja sitoutuu täten korvausta vastaan tekemään työtä yllä mainitulle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena ja seuraavin ehdoin: \_\_\_\_\_

Työsuhteen alkamispäivä \_\_\_\_\_ Koeajan pituus on \_\_\_\_\_

Työsuhde on voimassa

+----+

+----+ Toistaiseksi

+----+

+----+ Toistaiseksi, kuitenkin enintään \_\_\_\_\_ saakka

+----+

+----+ Määräajan \_\_\_\_\_ saakka

+----+

+----+ Kunnes seuraavassa yksilöity työtehtävä on suoritettu :  
\_\_\_\_\_

Työnjohtaja on velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle osoittamaa työnjohdollista työtä.

Lisä-, yli- ja sunnuntaityötä katsotaan työnjohtajan, milloin hän ei ilmoita estettä, suostuneen tekemään laissa säädetyn rajoituksin \_\_\_\_\_

Työsuhteessa noudatetaan puolin ja toisin palkka- ja muiden työehtojen osalta Satamoperaattorit r.y:n ja Ahtaus- ja Huolintalan Tekniset AHT r.y:n välistä työehtosopimusta, voimassaolevia lakeja ja asetuksia, yrityksen työsääntöjä sekä muita sisäisiä ohjeita ja sääntöjä. Sairausajan palkkaa ja vuosilomaa koskevien määräysten osalta noudatetaan työehtosopimuksen voimassaoloajan päättyttyä ja ennen uuden työehtosopimuksen voimaanastumista päättyneen sopimuksen määräyksiä.

Muut ehdot: \_\_\_\_\_

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansanaista kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Paikka \_\_\_\_\_

Pvm \_\_\_\_\_

Työnantajan allekirjoitus \_\_\_\_\_

Työnjohtajan allekirjoitus \_\_\_\_\_