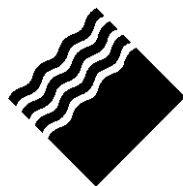


AHTAUSALAN TEKNISTEN

TOIMIHENKILÖIDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 – 31.1.2018



SATAMAOPERAATTORIT
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

ammattiliitto
pro



SATAMAOPERAATTORIT
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

Satamaoperaattorit ry
Köydenpunojankatu 8
00180 HELSINKI

Puh. 09-6859 530

www.satamaoperaattorit.fi

ammattiliitto
pro

Ammattiliitto Pro
PL 183 (Selkämerenkuja 1 A)
00181 HELSINKI

Puh. 09-172 731
Faksi 09-1727 3330

www.proliitto.fi

SISÄLLYSLUETTELO

SATAMAOPERAATTORIT RY:N JA AMMATTILIITTO PRO RY:N VÄLINEN AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2017 – 31.1.2018

1 §	Soveltamisala	1
2 §	Järjestäytymisvapaus	1
3 §	Työsuhde	1
4 §	Tilapäisluontoinen työ	2
5 §	Irtisanomisaika, lomautusvaroitus- aika, muutosturva	2
6 §	Työsäännöt	6
7 §	Työaikamääräykset Jatkuvaa kaksivuorotyötä (TAM 27) koskevat määräykset	6 8
8 §	Vuorotyökorvaus, saunalisä	9
9 §	Ylityö	9
10 §	Palkka	12
11 §	Päiväraha ja matkakustannusten korvaus, suojaatekorvaus	13
12 §	Vuosiloma	15
13 §	Sairausajan, äitiys- ja isyysvapaan palkka	17
14 §	Hautausavustus	19
15 §	Aikaisemmin myönnetyt edut	19
16 §	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	20
17 §	Terveystarkastus	20
18 §	Ryhmähenki- ja vastuuvakuutus	20
19 §	Jäsenmaksut	21
20 §	Merkkipäivät	21
21 §	Kokousten pito työpaikalla	22
22 §	Paikallinen sopiminen	22
23 §	Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien ratkaiseminen	22
24 §	Jatkuva neuvottelu ja toimialavuoropuhelu	23
25 §	Allekirjoitukset	23

PALKKASOPIMUS

1 §	Sopimuksen ulottuvuus	24
2 §	Palkka / työnjohtajat	24
3 §	Työryhmälisä	24
4 §	Terminaalilisä	26
5 §	Haaksirikkolaivat	26
6 §	Työnseisaukset	26
7 §	Neuvottelujärjestys	27
8 §	Sopimuksen voimassaoloaika	27
9 §	Allekirjoitukset	27

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

1 §	Työaika	28
2 §	5-vuorjärjestelmä	28
3 §	Työajan tasaaminen, vuorovapaat	29
4 §	Vuorovapaiden tasaus	32
5 §	Uusi toimihenkilö	33
6 §	Vuorovapaan palkka	34
7 §	Siirtyminen toiseen työaikamuotoon	34
8 §	Seisokkiajat	35
9 §	Seisokkiaikana suoritettu työ	35
10 §	Vapaavuorokaudet	35
11 §	Eräitä ylityökorvauksia, saunalisä, ylityöjakaja	35
12 §	Sairausajan palkka	36
13 §	Vuosiloma	36
14 §	Tilapäiset häiriöt	38
15 §	Keskeytymättömän kolmivuorotyön käyttöön- ottoon liittyvä korvaus alusten ahtaustyössä	38

AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1	Yleisiä määräyksiä	39
2	Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoiminta- organisaatiot	40
3	Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun asemaa koskevat määräykset	41
4	Yhteistoiminta	45
5	Koulutus	45
6	Tiedotustoiminta	47

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

1.	Soveltamisala	49
2.	Työajan lyhennyksen toteuttaminen	49
3.	Vapaan kertyminen	49
4.	Vapaan antaminen	50
5.	Ansiotaso	50
6.	Vuosiloma	50

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA AHTAUSALAN TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN JATKAMISESTA AJALLE 1.2.2017 – 31.1.2018

1.	Sopimuksen voimassaolo	52
2.	Työaika	52
3.	Paikallinen sopiminen	53

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ	54
--------------------------	----

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

TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2017 – 31.1.2018

1 § SOVELTAMISALA

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevien ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työsuhteisiin.

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 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 luottamusmiehelle.

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 kyseisestä 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 luottamus-tekävä, sopikoon työnjohtaja poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. (Ks. TES 10§ 2 kappale 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, MUUTOSTURVA

5.1 Irtisanomisajat

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 työsopimuksen 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 toisen osapuolen on annettava todistus tapahtuneesta irtisanomisesta.

Työsuhde ei katkea, vaikka työnjohtaja siirrettäisiin toiseen tehtävään tai toiselle paikakunnalle 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.

5.2 Lomautusajat

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 Toimihenkilö-järjestöjen keskusliiton välistä irtisanomissuojasopimusta noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Yhteistoimintaneuvotteluihin osallistunut neuvottelukunta nauttii luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kanssa samaa irtisanomissuojaa neuvotteluissa päätetyistä mahdollisista lomautuksista ja/tai irtisanomisista. Neuvottelukunnan koko (mukaanlukien luottamusmies) 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.

5.3 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 kunkin osaamisella on työnantajan tai sen määräysvallassa olevissa yrityksissä on mahdollista sijoittaa.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä viivyttämättä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irti-sanomismenettelyn 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 irti-sanomisista 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 työllistämisvapaista voi käyttää enintään puolet edellä mainituista enimmäismääristä.

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

Mikäli työllistämistä tukevista toimista ei päästä sopimukseen, tuotannollisista ja/tai 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 tuotannollisista syistä irtisanottu työnjohtaja siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Konsernien sisäisissä siirtymissä irtisanomisajan palkkaa ei kuitenkaan makseta työllistymisen jälkeiseltä ajalta.

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

Työnjohtajan niin pyytäessä työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoimina 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.

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.

Keskeytymättömään kolmivuorotyöhön noudatetaan liitteenä olevaa erillissopimusta.

3-vuorotyössä vuorokausi lasketaan klo 06.00:sta klo 06.00:een. 3-vuorotyössä työskentelevät ovat 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 kyseisen viikon työaikaa ilman että kuukausipalkka laskee. Mikäli työnjohtaja joutuu työskentelemään vuorojärjestelmän puitteissa esim. itsenäisyyspäivän jälkeisenä lauantaina, hän on oikeutettu saamaan vastaavan vapaa-ajan, elleivät työnantaja ja työnjohtaja keskenään toisin sovi. Samaa periaatetta noudatetaan uudenvuoden-, loppiais-, pääsiäis-, vapun-, helatorstai- ja jouluviikon osalta.

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 kyseiseksi ajaksi päivävuoroon menettämättä kuitenkaan tällöin oikeuttaan vuorotyöliisiin.
- 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 lauantavuorovelvollisuutensa säilyessä entisenä.

g) Helatorstaiviikolla on helatorstain aaton työaika sama kuin muina arkipäivinä.

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

Luottamusmiestä tulee tiedottaa suunnitellusta sopimisesta ja luottamusmiehellä on oikeus olla läsnä sopimistilanteessa.

Jatkuvaa kaksivuorotyötä (tam 27) koskevat määräykset

1, Jos yrityksessä kyseisessä satamassa siirrytään työskentelemään tam 27, työnjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus, joka on määrältään 4,125 % (+ 4,125 % 12 kuukauden jälkeen). Korvaus lasketaan keskitaulukkopalkasta. Siirtymisestä tam 27:ään sovitaan paikallisesti. Korvauksen maksaminen päättyy, jos työnantaja lopettaa satamassa kyseisen työaikamuotojen käytön. Korvauksen maksaminen edellyttää, että työnjohtajan työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Korvaus maksetaan edellytyksen täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien.

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

3. Tasoittumisjaksolle laaditaan työvuorojärjestelmä.

4. 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 loppiaisien 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 3,46 € / 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 aloittamistyöstä kokonaiskuukausikorvauksena 203 euroa kuukaudessa.

Edellä mainitusta aloittamistyöstä suoritettava kuukausikorvaus kattaa säännöllisen työajan yhteydessä ylityönä suoritettavan aloittamistyön 5 työpäivän osalta / viikko. 5 päivää ylittäviltä päiviltä / viikko tehdystä aloittamistyöstä suoritetaan päiväkohtainen korvaus 10,95 euroa (sunnuntaina tai viikon toisena vapaapäivänä).

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

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 kahdelta 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 kahden tunnin palkka ylityökorotuksineen.

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

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,

sekä henkilölle kiinteinä saman suuruksina palkkakausikohtaisina lisinä maksettavat palkanerät lukuun ottamatta aloitus- ja lopetuslisää jaetaan luvulla 160.

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä käytetään jakajana lukua 146.

Tällä määräyksellä ei heikennetä paikallisia vakiintuneita palkanmaksuperusteita.

Pöytäkirjamerkintä 1

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

Pöytäkirjamerkintä 2

Niille iltavuorossa olleille työnjohtajille, jotka jatkavat työtään ylityönä välittömästi iltavuoron jälkeen, maksetaan maanantaista perjantaihin heti ylityökorotus 100 %:n suuruksena säännönmukaisen iltavuoron päättymisajankohdan ja aamuvuoron alkamisajankohdan välisenä aikana suoritettua 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 ensimmäistä tuntia vapaata. Jos työnjohtaja jatkaa ylityönä yli kaksi tuntia iltavuoron työajan päättymisen jälkeen, 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 tämän työehtosopimuksen palkkasopimus-luvun mukaisesti.

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

STTK:n tai tähän sopimukseen osallisen liiton valtuustoon ja hallitukseen sekä neuvottelukuntiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus ilman ansionmenetystä 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 ansionmenetys siltä 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 ansion menetyksestä. 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 työnjohtaja on ollut satama-alalla työnjohtajana. (Mukaan lukien aika huolintatyönjohtajana tai pääasiallisesti satamatyönjohtajana teollisuus-satamassa).

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 työnjohtaja on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta. (Ks. 3 §:n ptk-merkinnän 3.kappale)

11 § PÄIVÄRAHA JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUS, SUOJAVAATEKORVAUS

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 vapaa-päivänä. 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 tahi 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 10,25 euron suuruinen ruokaraha.

Näissä tapauksissa ei makseta päivärahaa.

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

- a) Helsinki, Vantaa, Espoo, Kauniainen alueella 141 euroa.
- b) Muualla 100 euroa.

Milloin työnjohtaja ei esitä majoituslaskua, maksetaan hänelle yöpymisrahana 12 euroa.

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

8. Sovitusta oman polkupyörän käytöstä maksetaan korvauksena 83 euroa vuodessa.

9. Työnantaja järjestää työnjohtajille harkintansa mukaiset, vaatimukset täyttävät työasut. Työasujen tarpeen määrittely suoritetaan yrityksen edustajan sekä työnjohtajien työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteistyössä. Työasua valittaessa on otettava huomioon ne erityisolosuhteet, joita satamatyöhön liittyy (kylmät olosuhteet, heijastinpinnat, kirkkaat värit, taskujen määrä, yksi- tai kaksiosainen asu yms.).

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

Työnjohtajien on käytettävä kohdassa 1 mainittuja työasuja työn ja työolosuhteiden niin vaatiessa.

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

10. Ellei paikallisesti sovita muunlaisesta järjestelystä, suoritetaan työssä tarvittavien työpukujen ja muun suojavaatetuksen hankkimisen sekä niiden puhdistuksen korvaukseksi 10,90 € kuukaudessa.

Ns. suojavaateraha suoritetaan myös vuosiloman ajalta.

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

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

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

Mikäli työnantaja on muusta kuin työnjohtajasta johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työnjohtaja on työsuhteen 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 määrää lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka kyseiselle henkilölle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha vastaavasti hänelle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

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 sopimuserusteiset 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, ÄITIYS- JA ISYYSVAPAAN 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	Täysi palkka
yhtäjaksoisesti vähemmän kuin vuoden	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 sairaudesta lääkäriin antama todistus. Jos työnantaja vaatii nimeämänsä lääkärin suorittamaa tarkastusta, maksaa työnantaja lääkärintodistuksen lunastuksen.

Jos työnjohtaja on työ sopimusta 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.

Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työnjohtajalle palkka isyysrahakauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Työnjohtajalla on oikeus saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kun hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut. Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä keskusliittojen yhteisesti laatimalle lomakkeelle.

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, 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 § LUOTTAMUSMIES JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTU

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimeen liittyvät asiat on määritelty tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa yhteistoimintasopimuksessa.

17 § TERVEYSTARKASTUS

Työnjohtajalla on oikeus yhteen työnantajan kustantamaan terveystarkastukseen sen vuoden aikana, jona hän täyttää 40 vuotta, tai sen jälkeen joka viides vuosi.

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvalle henkilölle, joka lähetetään työterveys-huoltolain 12 §:n 1 momentin 2-kohdassa tarkoitettua tutkimusta varten toiselle paikkakunnalle, tai joka määrätään tällaisessa tarkastuksessa paikkakunnalla suori-tettavaan jälkitarkastukseen, maksetaan korvaus ansionmenetyksestä ja matkakus-tannuksista ja päiväraha siten kuin työehtosopimuksen 11 §:ssä määrätään. Ansion-menetyks korvataan myös muun lääkärintarkastuksen ajalta, ellei kyseinen 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 Työter-veyslaitoksen yleisen terveystarkastuskaavan mukaan.

Raskauteen liittyvät terveystarkastukset

Työnantaja korvaa ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivä-ra-han saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hank-kimiseksi välttämättömän tarkastuksen, ja muiden synnytyistä edeltävien lääke-tie-teellisten tutkimusten ajalta.

18 § RYHMÄHENKI- JA VASTUUVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työnjohtajia koskevan ryhmähenki-vakuutuk-sen siten kuin siitä on työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä sovittu.

Todetaan, että työnjohtajien osalta on voimassa työnantajan kustantama ns. työn-an-tajan vastuuvakuutus, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa, sekä vakuutuksen-ottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön, ku-ten työnjohtajan, vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuus-vahin-gosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuu-tuksessa tai liikennevakuutuksessa. Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahin-gosta 126 140 euroa, kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50 456 eu-roa yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25 228 euroa. Myös muut vakuutus-ehdot määräytyvät voimassaolevien työnantajan vastuuvakuutusta koske-vien yleis-ten 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 aiottua 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 keskusjärjestöjen edustajia.

22 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

Työehtosopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen tietyissä tilanteissa. Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko luottamusmiehen ja työnantajan kesken, tai työnantajan ja toimihenkilön kesken. Yksittäisen toimihenkilön kanssa ei voi kuitenkaan sopia hänen työehtojensa heikentämisestä. Luottamusmiestä on informoitava ennen työnantajan ja toimihenkilön välistä tämän työehtosopimuksen mukaista paikallista sopimusta. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmies edustaa. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

23 § 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 luottamusmiesten avustamana. Jos yksimielisyyteen ei päästä, on erimielisyys siirrettävä liittojen ratkaistavaksi.

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

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

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.

Ammattiliitto Pro ry: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.

24 § JATKUVA NEUVOTTELU JA TOIMIALAVUOROPUHELU

Työmarkkinaosapuolet korostavat ns. jatkuvan neuvottelumenettelyn tärkeyttä.

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

25 §

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

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru

Markku Hakala

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

PALKKASOPIMUS

1 § SOPIMUKSEN ULOTTUVUUS

Tässä sopimuksessa määrätään Satamaoperaattorit ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä voimassa olevan työnjohtajia koskevan työehtosopimuksen alaisten työnjohtajien palkkaedut.

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

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

TYÖNJOHTAJIEN TAULUKKOPALKAT

Palveluaika vuosia	€/kk
0 – 3	2964
3 – 6	3015
6 – 10	3066
10-15	3118
yli 15	3198

Vuorolisät 12,5 % iltavuorossa ja 25 % yövuorossa

3 § TYÖRYHMÄLISÄ

Milloin ahtaustyönjohtajan johdettavana on samanaikaisesti kaksi työryhmää, maksetaan ryhmälisänä kahdesta työryhmästä 14,54 € / päivä / ahtaustyönjohtaja, ja mahdollisista ylittävistä työryhmistä 14,54 € / 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.

Bulklaitvat jäävät ryhmälisää koskevien määräysten ulkopuolelle.

Ryhmälisän maksamisen edellytyksenä on, että työryhmämäärän johtaminen päivän kuluessa on kestänyt vähintään neljä tuntia. Kyseistä aikarajoitusta ei sovelleta yli-työaikaan.

Jos syntyy epäselvyyttä työryhmien lukumäärästä, 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 ruuman ahtaustyöryhmää on vahvistettu muutamalla kirvesmiehellä.

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

Pöytäkirjamerkintä 3

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

Tarkennukset

Työehtosopimuksen palkkasopimuksen 3 §: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. Mikäli työnjohtajalla tällaisen lastausoperaation yhteydessä on johdettavanaan esim. enemmän kuin yksi (nosturi) työryhmä, tulee hänelle suorittaa työryhmälisää voimassa olevia sääntöjä noudattaen.

Pöytäkirjamerkintä

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

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

4 § TERMINAALILISÄ

Roro-terminaalityönjohtajalle maksetaan erillisenä vuorokohtaisena korvauksena 5,42 euroa edellyttäen, että työhön osoitus on kestänyt vähintään 4 tuntia. Tätä lisää saaville työnjohtajille ei makseta muita työehtosopimuksessa mainittuja tai paikallisesti sovittuja työnsuorituslisä (esim. työryhmälisiä ja ns. chieflisä). Edellä mainittua aikarajoitusta ei sovelleta ylityöaikana.

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, on kielletty.

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 1.2.2017 – 31.1.2018, 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 14. päivänä 2016

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru

Markku Hakala

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

KESKEYTYMÄTÖN 3-VUOROTYÖ

1 § TYÖAIKA

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä (tam 37) 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-vuorjärjestelmä seuraavasti:

iiii-aaaa-yyy--vvv-

tai

aaaiyy-vv- (Lyhyt kierto)

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

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

Sovellettavat työvuorjärjestelmät laaditaan paikallisesti edellä olevan mukaisesti. Paikallisesti voidaan sopia edellä mainitusta poikkeavan työvuorjärjestelmän käyttöönotosta edellyttäen, että työehtosopimuksen mukainen työaika toteutuu, ja työajan lyhennyksen yhteydessä sovitut periaatteet otetaan huomioon.

Pöytäkirjamerkintä 1.

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

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

aaaiyy-vv-aaaiyy--v-

Kesääajaksi voidaan paikallisesti sopien siirtyä nelivuorojärjestelmään ilmoittamalla siitä vähintään kuukausi ennen lomakauden alkamista. Siirtyminen toteutetaan purkamalla kierrosta yksi työvuoro siten, että vuosilomalla on kerrallaan vain yksi vuoro. Työvuoron purun johdosta toimihenkilöiden vuorovapaiden lukumäärä ei muutu. Purettu työvuoro lomittaa jäljelle jäävää neljää työvuoroa. Vuosilomat annetaan tällöin poiketen työehtosopimuksen 24 §:n määräyksistä siten, että koko vuoro on yhtä aikaa poissa työstä 26 vuorokauden ajanjakson. Vuosilomajaksojen päällekkäin osuvina ajanjaksoina järjestetään tuotantoseisokki, jonka pituus on 3-12 päivää. Tänä aikana niille työntekijöille, jotka eivät ole vuosilomalla, annetaan vuorovapaita.

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

Sijoitettaessa purettu vuoro työntekijä muihin työaikamuotoihin kuin keskeytymättömään vuorotyöhön on hän oikeutettu saamaan enintään kahden kuukauden ajalta palkkaa tam 37 mukaan. Samaa sääntöä sovelletaan koko 26.5. – 4.9. välisen ajan.

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

3 § TYÖAJAN TASAAMINEN, VUOROVAPAAT

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

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

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

Vuosiloman pituutta määrättäessä on vuorovapaat katsottava työssäolopäivien veroisiksi päiviksi.

Vuorovapaita ansaittaessa säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan:

- työssäolovuoroihin rinnastetaan ne työvuorot, jotka toimihenkilö on vapautettuna työstä työehtosopimuksen 10 §:ssä tarkoitetun kunnallisen luottamusmiestehtävän vuoksi, kuitenkin enintään 28 päivän ajalta
- Pro:n ja STTK:n hallituksien ja edustajistojen kokouksiin käytetty aika
- 50 ja 60 -vuotispäivät

- omat häät
- lähiomaisen hautajaiset
- sairaan lapsen hoito
- kutsunnat
- kertausharjoitukset
- luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimiminen
- ylityövapaat
- vuorovapaat, jotka pidetään antokauden jälkeen
- pidetyt pekkaavapaat
- keskusjärjestöjen välisen koulutussopimuksen piiriin kuuluva koulutus kohdassa tarkoitetun koulutuksen osalta kuitenkin enintään kaksi viikkoa vuosineljännestä kohden, ja kolme viikkoa vuodessa
- aika, jolta työnantaja maksaa sairauden tai synnytysloman perusteella palkkaa
- lääkärintarkastusta varten annettu palkallinen vapaa

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

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

Toimihenkilön työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta korvaus rahassa. Mikäli toimihenkilö on pitänyt liikaa vuorovapaita, vähennetään niiltä maksettu korvaus lopputilistä.

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

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	"	=	40-45	"

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

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

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

Neljän vuorokauden vapaajaksossa on kolme vuorovapaita seuraavasti:
aaiiyy-vv-aaiiyy--v-.

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

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

22 vuorokauden vapaajaksossa vuorovapaita ovat (kuudes vuoro käytössä)
yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii.

Lyhyt kierto:

24 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) vuorovapaita ovat
aaiiyy-vv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-aiiyy.

Vuorovapaita 4 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) ovat
aaiiyy-vv-aaiiyy--v-.

Pitkä kierto:

26 vuorokauden vapaajaksossa (pitkä kierto) vuorovapaita ovat
yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii, tai
yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-aaaa.

Vuorovapaita 6 vuorokauden vapaajaksossa (pitkä kierto) ovat
yyyy- -vvv-iiii.

4 § VUOROVAPAIEN TASAUS

Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti toimihenkilön oman työvuorojärjestelmän mukaisesti, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, työnantajan määräämänä ajan-kohtana. Mikäli toimihenkilölle vuorovapaiden määräytymiskauden aikana ei ole voitu antaa vuorovapaataulukon mukaisesti vuorovapaita, korvataan pitämättä olevat vuorovapaat niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä vuorovapaarahassa. Vuorovapaarahassa otetaan kuukausipalkan perusteella lasketun päiväpalkan lisäksi huomioon keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Vuorovapaat voidaan kuitenkin antaa seuraavan vuoden puolella toimihenkilön kanssa niin sovittaessa. Mikäli toimihenkilö on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan ne teettää takaisin, mutta viimeistään niiden määräytymiskauden päättymistä seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan toimihenkilön pyynnöstä myös vähentää palkasta, jolloin niitä ei teetetä takaisin. Liikaa pidettyjen vuorovapaiden teettäminen tapahtuu siten, että vastaava määrä toimihenkilön työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on toimihenkilön työpäiviä, joilta maksettava palkka sisältyy kuukausipalkkaan.

Pöytäkirjamerkintä 1

Vuorovapaat annetaan pääsääntöisesti sen työvuorojärjestelmän mukaisesti, jonka mukaan toimihenkilö työskentelee. Vuorovapaat tulisi antaa siten, että määräytymiskauden päättyessä toimihenkilö olisi saanut kaikki ansaitsemansa vuorovapaat, mutta myös tehnyt liikaa pitämänsä takaisin.

Kun vuorovapaita ei ole voitu antaa työvuorojärjestelmän mukaisesti, ja ne siirtyvät myöhemmin annettaviksi, on ne keskeytymättömässä vuorotyössä annettaessa pyrittävä antamaan vähintään neljä vuorovapaata kerrallaan, ja tällöin siten, että ne annetaan neljän peräkkäisen työvuoron jaksossa

Mikäli ylimääräinen vuorovapaa tehdään takaisin toimihenkilön pyynnöstä vapaa-vuorokauden aikana, ei tällöin tehty työ ole ylityötä eikä tehdyn työajan veroista viikoittaista ylityötä laskettaessa. Siitä maksettava korvaus sisältyy kuukausipalkkaan.

Pitämättä jääneistä vuorovapaista maksettava korvaus maksetaan vuorovapaa-
taulukon vuorovapaiden lukumäärää koskevan alemman luvun perusteella.

Takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä määräytyy vuorovapaa-
taulukon vuorovapaiden lukumäärää koskevan ylemmän luvun mukaisesti.

Työaikalain 31 §:n viikoittaista vapaa-aikaa koskevia määräyksiä sovelletaan myös, kun on kysymys takaisin teetettävistä vuorovapaista. Ne vuorovapaat, jotka pidetään vuodenvaihteen jälkeen niin sovittaessa, oikeuttavat vuorovapaiden ansaintaan kuten säännöllinen työvuoro. Takaisin teetettävät vuorovapaat pyritään sijoittamaan vapaa-jakson alku- tai loppuosaan.

Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37):

Lyhyt kierto:

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-

työnantajan määräämä: aaiiyy-88-aaiiyy--8-

toimihenkilön pyynnöstä: aaiiyy--88aaiiyy---8

Pitkä kierto:

yyyy--vvv-aaaa

työnantajan määräämä: yyyy--888-aaaa

toimihenkilön pyynnöstä: yyyy---888aaaa

5 § UUSI TOIMIHENKILÖ

Uudelle toimihenkilölle ei pääsääntöisesti ensimmäisen kolmen kuukauden aikana anneta vuorovapaata. Vastaavalla tavalla menetellään, kun toimihenkilö siirtyy muusta työaikamuodosta keskeytymättömään 3-vuorotyöhön. Kun oma vuoro on vuorovapailta, näiden toimihenkilön säännöllisten työvuorojen lukumäärä sinä aikana on sama kuin oman työvuoron vuorovapaiden lukumäärä. Kyseiset toimihenkilöt ansaitsevat vuorovapaita myös kolmen ensimmäisen kuukauden aikaisilta työvuoroilta. Mikäli vuorovapaiden määräytymiskauden päättyessä em. toimihenkilöille on vuorovapaita antamatta, korvataan nämä vuorovapaat vuorovapaa-
arahalla

määräytymiskauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä tai sovittaessa vastaavalla määrällä vapaata.

Pöytäkirjamerkintä 1

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

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

6 § VUOROVAPAAN PALKKA

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 helluntaiaaton 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, ja huomioidaan keskimääräiset lisien ja palkkioiden osuus.

7 § SIIRTYMINEN TOISEEN TYÖAIKAMUOTOON

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

Toimihenkilön 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 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, 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 nk. saunalisä, jonka suuruus on 3,46 € / tunti.

Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä vuorokaudelta.

Vuorovapaan saunalisätunneilta maksetaan saunalisä.

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

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

12 § SAIRAUSAJAN 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.

Vaihtoehto 1: Kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro

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

Vaihtoehto 2: Vuoro on jaettu enintään viiteen ryhmään

Mikäli työvuorojärjestelmä sisältää kesäaikana 26 (pitkä kierto) vuorokauden yhtäjaksoisen vapaan, on vuosilomien antokausi 18.5. - 16.9. Vuorojen sisällä toteutetaan

lomien kierto enintään 106 vuorokauden aikana. Loppuosa vuosilomasta annetaan ensisijaisesti seuraavan kahden 20 vuorokauden jakson aikana. Mikäli lomapäiviä on enemmän kuin em. jaksoihin sisältyvissä vapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä, annetaan loput lomapäivistä vuosilomalain mukaan seuraavien 20 vuorokauden jaksoihin sisältyvien vapaajaksojen yhteydessä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan vapaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (=merkklausloma). Mikäli toimihenkilön lomapäivien lukumäärä on vähemmän kuin vapaajaksoihin sisältyvien arkipäivien lukumäärä, on toimihenkilö velvollinen tekemään työtä erotuksen verran työnantajan määräyksen mukaisesti vapaajakson aikana.

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

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

Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Pöytäkirjamerkintä 1

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

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

Toimihenkilön sairastuessa ennen vuosilomaa loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään. Vastaavasti loma siirretään vuosilomalain mukaisesti toimihenkilön sitä pyytäessä myös loman aikana tapahtuneen sairastumisen vuoksi.

Näissä tapauksissa sairausajan palkka maksetaan vuorovapaasheeman mukaisesti, koska työvuorosheemaa ei ole. Nämä vuorovapaasheeman v-päivät luetaan säännöllisen työvuoron veroiseksi vuorovapaita ansaittaessa. Vastaavasti siirretyn loman ajalta vuorovapaita ei ansaita.

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

14 § TILAPÄISET HÄIRIÖT

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

15 § KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN KÄYTTÖÖNOTTOON LIITTYVÄ KORVAUS ALUSTEN AHTAUSTYÖSSÄ

Jos yrityksessä ao. satamassa siirrytään työskentelemään tam 37:ssä, työnjohtajille maksetaan erillinen kuukausikorvaus, joka on määrältään 4,125 % (+ 4,125 % 12 kuukauden jälkeen). Korvaus lasketaan keskitaulukkopalkasta (3 066 €). Korvauksen maksaminen päättyy, jos työantaja lopettaa ao. satamassa kyseisten työaika-muotojen käytön. Korvauksen maksaminen edellyttää, että työnjohtajan työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Korvaus maksetaan edellytyksen täyttymistä seuraavan kuukauden alusta lukien

Helsingissä 16.12.2014

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru

Markku Hakala

AMMATTILIITTO PRO

Kai Nieminen

Hannu Salmi

AHTAUSALAN TEKNISTEN TOIMIHENKILÖIDEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantaja kuin toimihenkilöitä. Toimihenkilöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yksittäisen toimihenkilön turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

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

Tätä sopimusta sovelletaan Satamaoperaattorit ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Satamaoperaattorit ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä, tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

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

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun luottamusmiestehtävissä, sekä luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on työpaikalla toimivan toimihenkilöyhdistyksen ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa kirjallisesti luottamusmiehelle, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja luottamusmiehen kanssa.

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

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojelu-

asioissa annettua lakia ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2. YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

2.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

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

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

Luottamusmiehen tehtävänä on asianomaisessa yrityksessä työnantajan ja toimihenkilöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

Varaluottamusmies tulee luottamusmiesasemaan silloin, kun varsinainen luottamusmies on estynyt hoitamasta tehtäviään. Varaluottamusmiehestä, milloin tämä hoitaa luottamusmiehen tehtäviä, ilmoitetaan työnantajalle.

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

Työsuhteeseensa liittyvän asian toimihenkilön tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei asiaa saada näin selvitettyksi, voi hän saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

2.2 Työsuojeluyhteistoimintaa koskevat määräykset

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

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

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

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

3. LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on 1.2.2017 – 31.1.2018

Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus €
5 - 9	70
10 - 24	104
25 - 50	141
51 - 100	187

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on 1.2.2017 – 31.1.2018

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus €
2 - 24	70
25-	104

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

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

Jos työpaikan toimihenkilöiden lukumäärä on alle 5 ja luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus, tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

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

3.2 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema

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

Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamustehtävään valituksi tullessaan, eikä tule ilman omaa suostumustaan siirtää

sellaiseen työaikamuotoon (tam 37) joka olennaisesti vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista. Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

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

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

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

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

Ammatillista koulutusta koskevan suunnitelman laatii työnantaja yhteistyössä toimihenkilön kanssa.

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

3.3 Työsuhdeturva

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle

voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

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

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

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen luottamustehtävänsä päättymisen jälkeen.

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

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

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

Osapuolien on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet osapuolien välisessä neuvottelussa, ja esitettävä omat kantansa asiassa. Osapuolien kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

3.4 Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun

varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

4. YHTEISTOIMINTA

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

5. KOULUTUS

5.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa toimihenkilölle ammatillista koulutusta tai lähettäessä toimihenkilön hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset, eikä toimihenkilön palkkaa vähennetä, ellei toisin ole sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja, kurssiaineistosta aiheutuvia kustannuksia, sekä matka- ja elinkustannuksia sekä tavanomaista suurempia kustannuksia, jotka aiheutuvat esim. normaalisti poikkeavista lapsenhoitojärjestelyistä. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta ja matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Edellä mainittujen kustannusten korvaamisesta on mahdollisuuksien mukaan aina sovittava etukäteen.

5.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

5.3 AY- koulutus

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

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n tai sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta vakavaa haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioidessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kursseille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin osapuolten tulee selvittää muu mahdollinen ajankohta jolloin kurssille osallistumiselle ei ole estettä.

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

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

5.3.1 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisesti syystä muualla, ja jonka keskusjärjestöjen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, paikallisyhdistyksen puheenjohtajalle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, sekä työsuojelutoimikunnan jäsenelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

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

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

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

6. TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille

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

Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 10 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

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

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

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

Toimipaikkakohtaisina palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen

toimihenkilötilasto on valmistunut, toimihenkilöiden keskipalkat sekä keskiansiot ansioerittäin vaativuusluokan ja sukupuolen mukaan luokiteltuina. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityötä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon.

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

Helsingissä 2. päivänä lokakuuta 2015

SATAMAOPERAATTORIT RY

Juha Mutru

Markku Hakala

AMMATTILIITTO PRO RY

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

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 tarkoitetussa 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 täyttäessään 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 työskenneltyjä 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 RY

Seppo Heiskanen

Sami Uolamo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA AHTAUSALAN TEKNISIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN JATKAMISESTA AJALLE 1.2.2017 – 31.1.2018.

Aika 14.6.2016

Paikka Ammattiliitto Pron neuvottelutila, Helsinki

Läsnä Juha Mutru Satamaoperaattorit ry
Markku Hakala Satamaoperaattorit ry

Else-Mai Kirvesniemi Ammattiliitto Pro ry
Jorma Malinen Ammattiliitto Pro ry

1. Sopimuksen voimassaolo

Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimuksen voimassaoloa jatketaan 12 kuukaudella keskusjärjestöjen 29.2.2016 sopiman kilpailukyky sopimuksen mukaisesti. Työehtosopimuksen jatkaminen toteutetaan samoilla ehdoilla ja edellytyksillä.

Seuraavia poikkeuksia lukuun ottamatta työehdot pysyvät entisinä ja palkkataulukoiden voimassaoloa jatketaan tämän sopimuksen keston mukaisesti 31.1.2018 saakka ilman palkankorotuksia.

2. Työaika

Osapuolet toteavat, että vuosittaista työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Työajanpidennyksen toteuttamistavasta sovitaan paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan edustajan kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti. Luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työpaikan toimihenkilöitä. Työajanpidennys tulee voimaan paikallisen sopimuksen tekemisestä lukien ja aikaisintaan 1.2.2017.

Osapuolet tarkastelevat 1.5.2017 mennessä, miten, ja missä laajuudessa työajanpidennyksestä on paikallisesti sovittu. Mikäli paikallisia sopimuksia ei ole tehty kaikissa Satamaoperaattoreihin järjestäytyneissä yrityksissä, osapuolet neuvottelevat, mihin toimenpiteisiin liitot voivat asiassa ryhtyä. Tarvittaessa osapuolet sopivat tarvittavista työehtosopimusmääräyksistä ja aikataulutuksesta, jotta paikallisissa neuvotteluissa päästään tuloksiin.

3. Paikallinen sopiminen

3.1 Osapuolet pitävät paikallisen sopimisen kehittämistä tärkeänä. Osapuolet toteavat, että työehtosopimus mahdollistaa usealla tavalla paikallisen sopimisen. Paikallisen sopimisen lisäämiseksi osapuolet järjestävät työehtosopimuskauden aikana yhteistä koulutusta työpaikoilla paikallisesta sopimisesta.

3.2 Osapuolet selvittävät selviytymislausekkeen soveltamisvaihtoehtoja 1.5.2017 mennessä. Tarvittaessa osapuolet sopivat selviytymislausekkeen kirjaamisesta työehtosopimukseen ja selviytymislausekkeen soveltamisen tarkemmista ehdoista sekä henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiin tarvittavista muutoksista.

3.3 Osapuolet toteavat, että työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen ei edellytä liittotason hyväksyntää.

3.4 Osapuolet toteavat, että työehtosopimuksessa on kirjaus mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä.

Satamaoperaattorit ry

Juha Mutru

Markku Hakala

Ammattiliitto Pro ry

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ

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

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

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

Järjestelmän käyttöönotto

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

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

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

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

Pankkiin laitettavista tunneista sovitaan erikseen esimiehen kanssa.

Vapaiden antaminen

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

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

Vapaa annetaan kokonainen työpäivä kerrallaan, ellei toisin sovita.

Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Palkanmaksu

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

Sairaus

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

Työnjohtajan on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka. Vastaavasti samassa yhteydessä, mikäli henkilöllä on negatiivista saldoa, se peritään häneltä.

Työaikapankkijärjestelmän lakkaaminen

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

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

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

Annettavat tiedot

Luottamusmiehelle on neljännesvuosittain pyydettyäessä toimitettava työaikapankin tuntisaldot.

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