



Utrikesfarten passagerar- fartygsavtal

1.2.2012 – 28.2.2014

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	6
2 ALLMÄNNA AVTAL	6
3 DEFINITIONER	6
4 ALLMÄNT	7
4.1 <i>Anställning</i>	7
4.2 <i>Bemanningsavtal</i>	8
4.3 <i>Utomstående arbetskraft</i>	8
4.4 <i>Arbetsavtal för viss tid</i>	8
4.5 <i>Deltidsarbete</i>	9
4.6 <i>Praktikanter</i>	9
4.7 <i>Bostadsritningar</i>	9
4.8 <i>Särskilda bestämmelser gällande ordningsman</i>	9
5 ARBETSTID OCH AVLÖSNING	9
5.1 <i>Arbetstidsbestämmelsernas förhållande till sjöarbetstidslagen</i>	9
5.2 <i>Arbetstid som ingår i garantilönen</i>	9
5.3 <i>Uppdelandet av arbetstiden som ingår i garantilönen</i>	10
5.4 <i>Arbete som utförs på bytesdagarna</i>	10
5.5 <i>Vilotiderna och –pauserna</i>	10
5.6 <i>Kost och måltidspaus</i>	11
5.7 <i>Avlösningssystem</i>	12
5.8 <i>Arbetsturlista</i>	12
5.9 <i>Olika avlösningssystem</i>	13

5.10 Längre ledig period som ges under semesterperioden	14
5.11 Förverkligandet av avlösningssystem i säsongtrafik	14
5.12 Arbetstimschemat och ändringar i det.....	14
5.13 Särbestämmelserna gällande arbetstiden för dagarbetare och ordningsman	14
6 LÖNEVILLKOR.....	15
6.1 Lönebetalning.....	15
6.2 Garantilöner	15
6.3 Ålderstillägg.....	16
6.4 Övertid och ersättning för övertid.....	18
6.5 Ersättning för arbete gjort under vissa helger	18
6.6 Beredskapsersättning	18
6.7 Lasthanteringsersättning.....	19
6.8 Serveringsersättning	19
6.9 Betjäningsarvode	19
6.10 Naturaförmånsersättning.....	19
6.11 Ersättning åt arbetstagare, som inte reserverats kost och/eller logi på fartyget	19
6.12 Sjuklön, moderskapsledighet och faderskapsledighet.....	20
6.13 Ersättning för smutsigt arbete	20
6.14 Ersättning för handledning av praktikant.....	20
6.15 Krigsriskillägg	21
7 SEMESTER	21
7.1 Semesterbestämmelsernas förhållande till semesterlagen för sjömän.....	21

7.2 Semesterlön och semesterpenning under semestertid.....	21
7.3 Kost och logiersättning som ingår i semesterersättning vid korta arbetsförhållanden	21
8 RESEERSÄTTNINGAR	22
8.1 Allmänt om reseersättningar	22
8.2 Reseersättning i samband med skötsel av arbetsuppgifter	22
8.3 Reseersättning i samband med ledighet.....	23
8.4 Reseersättning i samband med möten	23
9 FRÅNVARO	23
9.1 Frånvaro på 50- och 60-årsdagen.....	23
9.2 Frånvaro vid egen vigseldag, plötsligt insjuknande eller begravningsdag.....	23
9.3 Frånvaro vid vård av svårt sjukt barn.....	24
9.4 Frånvaro vid deltagande i fackföreningsverksamhet	24
9.5 Frånvarons förhållande till avlösningen.....	24
10 ÖVRIGA BESTÄMMELSER.....	25
10.1 Skyddskläder.....	25
10.2 Ekonomipersonalens arbetskläder.....	25
10.3 Städning	26
10.4 Fritidsförsäkring.....	26
10.5 Hemtransport av död sjöman	27
10.6 Tillägsbestämmelser gällande musiker.....	27
10.7 I hamn kungjord strejk, lockout eller blockad	28
10.8 Principen om kontinuerliga förhandlingar.....	28
10.9 Förhandlingsförfarandet vid enskilda oenighetsfall	28

10.10 Skiljemannanämnd.....	29
10.11 Arbetsplatsklubbar och fackavdelningar	29
10.12 Finlands Sjömans-Union FSU rf:s ombudsmän	29
10.13 Överlåtelse av fartyg och flaggbyte.....	29
11 AVTALETS GILTIGHETSTID	30
RAMAVTAL	31
BILAGOR	34
GARANTILÖNER 1.3.2013 - 28.2.2014	
(se separat bilaga)	

Finlands Sjömans-Union FSU rf
Rederierna i Finland rf

UTRIKESFARTENS PASSAGERARFARTYGSAVTAL

1 INLEDNING

Detta kollektivavtal gäller däck- och maskinmanskapets samt ekonomipersonalens löne- och arbetsvillkor på traditionella passagerarfartyg i utrikesfart. Avtalet gäller dock inte s.k. ro-pax- fartyg eller därmed jämförbara fartyg om inte annorlunda avtalats.

De villkor som framkommer i kollektivavtalet tillämpas även på fartyg som besiktigats för utrikesfart då fartyget gör resor mellan hamnar i Finland.

Arbetstagaren skall utföra sina ålägganden med omsorg och såsom lag och god sjömanssed förutsätter. I tjänsten ombord skall nykterhet, god ordning och disciplin iakttas samt beteendet vara hövligt. Fartyget och dess inventarier skall skötas med omsorg. Vid användandet av fartygets konsumtionsvaror och proviant skall sparsamhet iakttas.

2 ALLMÄNNA AVTAL

Förutom det som bestäms i detta avtal, tillämpas på de fartyg som berörs av detta avtal de ikraftvarande allmänna avtal som ingåtts mellan parterna, vilka är tryckta i ett skilt häfte.

3 DEFINITIONER

I detta kollektivavtal avses med:

passagerarfartyg fartyg, som enligt gällande bestämmelser skall besiktigas såsom passagerarfartyg;

garantilön lön, som innehåller ersättning för arbete utfört under ordinarie arbetstid och ersättning för överenskommen mängd overtidsarbete samt ålderstillägg och som arbetstagaren är berättigad att få för varje lönebetalningsperiod oberoende om den överenskomna overtidsmängden utförs eller ej;

månadsinkomst lön, som innehåller garantilönen och de övriga tillägg samt ersättningar som betalas enligt detta avtal;

dagslön lön, som fås genom att dividera garantilönen med 30;

arbetsturlista arbetsskiftsförteckning i enlighet med sjöarbetstidslagen, av vilken framgår när arbets- och de lediga perioderna börjar och slutar;

arbetstimschema en förteckning, ur vilken de dagliga arbets- och vilotidernas start- och sluttider som ingår i garantilönen framgår;

skiftarbetare arbetstagare, vars arbete är indelat i vakter;

dagarbetare arbetstagare, vars arbete inte är indelat i vakter och som inte är ekonomiarbetare;

ekonomiarbetare arbetstagare, som anställts för besättningens eller passagerarnas förplägnad eller för andra sysslor, som sammanhänger med sådant arbete, eller för expeditjonsarbete eller andra liknande uppgifter, som inte är däck- eller maskintjänstgöring;

dygn tiden mellan klockan 00 och klockan 24;

vecka tiden från måndag klockan 00 till söndag klockan 24; samt

helgdag söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt självständighetsdagen och första maj.

4 ALLMÄNT

4.1 Anställning

Vid anställning av arbetstagare till finska passagerarfartyg i utrikesfart skall rederierna i första hand utnyttja den arbetskraftsservice som statsmakten erbjuder. En arbetstagare kan dock anställas förbi den statliga arbetsförmedlingen, då arbetsgivaren redan har kännedom om en ny arbetstagare eller då det inte är möjligt att utnyttja sig av arbetsförmedlingen eller då annat vägande skäl till detta förfarande föreligger.

Varje person som tillhör fartygets däck- och maskinmanskap och ekonomipersonal skall ha intyg utfärdat enligt lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010), över att denne är lämplig för sjötjänst samt har de behörighetsintyg som krävs enligt lagen om fartygspersonal och säkerhetsorganisation för fartyg (1687/2009) samt andra intyg som krävs enligt annan lagstiftning och myndigheters bestämmelser.

Om med arbetstagare överenskommits om anställning och med denne ändå inte ingås arbetsavtal till följd av orsak, som beror av arbetsgivaren, är denne berättigad till skadestånd såsom vid avtalsbrott.

4.2 Bemanningsavtal

Rederiet skall överenskomma med Finlands Sjömans-Union FSU rf om fartygspersonalens numerär och behörighet för de som anställs ombord på fartygen. Innan ett bemanningsavtal uppgörs skall rederiet förhandla med huvudförtroendemannen om bemanningen. Bemanningsavtalet mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf skall finnas till påseende på fartygets anslagstavla.

De fartygsvisa bemanningsavtalen ingås enligt följande principer:

- för däck- och maskinmanskapets del är utgångspunkten den minimibemanning som framgår av Trafiksäkerhetsverkets bemanningscertifikat. Vid överenskommelse om bemanningsnumerären skall dock observeras att skiftarbetande arbetstagare garanteras tillräcklig vila;
- för ekonomipersonalens del avtalas avdelningsvis (hotell-, restaurang- och köksavdelningen osv.) om bemanningsnumerären, varvid hänsyn tas till passagerarmängderna, servicenivån samt säkerhetsbestämmelserna;
- en flexibel användning av ekonomipersonalen inom och mellan avdelningar möjliggörs; samt
- bemanningen skall flexibelt kunna anpassas vid förändrade verksamhetsförutsättningar.

Ett ingående eller en ändring av ett bemanningsavtal får inte leda till att någon arbetstagare uppsägs eller att arbetsförhållandet upphör. Eventuella förändringar i bemanningsnumerären förverkligas genom naturlig avgång.

4.3 Utomstående arbetskraft

Utomstående arbetskraft kan anlitas först, sedan man utrett, huruvida det är möjligt att använda den egna besättningen för att utföra arbetet och hur användandet av utomstående arbetskraft kommer att påverka den egna personalens sysselsättning och arbetsuppgifter.

4.4 Arbetsavtal för viss tid

Arbetsavtal för viss tid kan ingås i enlighet med de syften som framgår ur bestämmelserna i sjöarbetsavtalslagens 1 kapitel 4 §, om orsaken härtill är arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet, som förutsätter avtal för viss tid, eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Avsikten med denna punkt är att förhindra ett kringgående av de till arbetstagarens uppsägningsskydd hörande rättigheter och de till arbetstagaren av fortsatt anställning tillkommande rättigheter.

Anvisningar om denna punkts tillämpning finns som bilaga till kollektivavtalet (bilaga 10).

Anvisningar för beräkning av visstidsanställdas arbets- och lediga dagar samt tillämpningsdirektiv för beräkning av semesterersättning finns som bilaga till kollektivavtalet (bilaga 12.1 och 12.2).

4.5 Deltidsarbete

Deltidsarbete vid deltidspension och delinvalidpension i enlighet med sjömanspensionslagen samt partiell vårdledighet och partiell föräldraledighet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen förverkligas enligt bilaga 9.2.

4.6 Praktikanter

Användningen av praktikanter får inte leda till att ordinarie arbetskraft ersätts.

4.7 Bostadsritningar

Rederiet skall åt Finlands Sjömans-Union FSU rf, huvudförtroendemannen, specialarbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddsfullmäktige uppvisa bostadsritningar över nybyggen och andra nya fartyg samt ritningar över sådana ändringar och reparationer i bostadsutrymmen som kommer att genomföras, vilka väsentligen påverkar besättningens boende.

Vid planeringen av nybyggen skall beaktas att samtliga arbetstagare reserveras möjlighet till ensamboende.

4.8 Särskilda bestämmelser gällande ordningsman

Ordningsman fungerar vid utförandet av sitt arbete såsom person som biträder befälhavaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagens 13 kapitel 18 §.

Ordningsmannen skall i mån av möjlighet och åtminstone på nya fartyg beredas möjlighet till enskild inkvartering.

5 ARBETSTID OCH AVLÖSNING

5.1 Arbetstidsbestämmelsernas förhållande till sjöarbetstidslagen

Arbetstiden anordnas enligt gällande sjöarbetstidslag, ifall inget annat bestäms i detta avtal.

5.2 Arbetstid som ingår i garantilönen

Den arbetstid som ingår i garantilönen är 9,5 eller 10 eller 10,5 timmar i kalenderdygnet och den kan placeras så, att den under arbetsperioden i medeltal utjämnas till 9,5 eller 10 eller 10,5 timmar i dygnet, men dock så, att den minst är 8 timmar och maximalt 12 timmar i dygnet.

Den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden kan i undantagsfall, t.ex. i säsongstrafik, på korttrutter eller av särskilt skäl som begränsar trafiken, anordnas så att den utgör 8 timmar i kalenderdygnet.

Arbetstiden, under arbetsperiod som ingår i garantilönen, erhålls genom att den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden multipliceras med antalet arbetsdagar som ingår i arbetsperioden.

Arbetstiden, under arbetsperiod som ingår i garantilönen, skall ges i sin helhet under arbetsperioden och den eller del av den kan inte överföras till följande arbetsperiod.

5.3 Uppdelandet av arbetstiden som ingår i garantilönen

Den i garantilönen ingående arbetstiden skall arrangeras så, att onödigt uppdelande av arbetstiden i flera än tre delar undviks. För dagarbetares och ordningsmäns samt för de vaktgåendes del iakttas de särskilda bestämmelserna och förordningarna som gäller dem.

5.4 Arbete som utförs på bytesdagarna

Det arbete som antecknats i arbetsturlistan och som utförts den dag som arbetsperioden börjat och den dag som det avslutats, kan räknas som en arbetsdag, när det arbete som anordnats för den dag som arbetsperioden börjat och den dag som det avslutats inte faktiskt minskar på antalet dagar som ingår i de lediga perioderna och när den arbetstid som ingår i garantilönen, för dagar då arbetet börjar eller slutar, sammanlagt minst är åtta (8) timmar och maximalt 12 timmar.

Annat arbete som gjorts i dylika fall, än sådant som antecknats i arbetstimschemat och som ingår i garantilönen, ersätts som övertid.

5.5 Vilotiderna och –pauserna

För andra än till vaktpersonalen hörande skall under varje 24 timmars period ges en vilotid på minst 10 timmar (dygnsvila) och för varje sju dagars period sammanlagt minst 77 timmar vilotid.

Den dygnsvisa vilotiden kan indelas i högst två delar, så att den ena av vilotiderna minst är sex timmar sammanhängande. Mellan två på varandra följande vilotider får mellanrummet inte vara längre än 14 timmar.

Om vilotidernas antecknande i sakenliga förteckningar har stadgats i sjöarbetstidslagen.

Om arbetstagarens vilotid störs av arbetskallelser, skall denne ges tillräckligt med ersättande vilotid.

Vid räddnings- och brandsläcknings- samt andra övningar med säkerhetsutrustning skall eftersträvas att dessa placeras utanför den i garantilönen ingående arbetstiden och att de genomförs så att de stör arbetstagarens vilotider möjligast lite och så att de inte föranleder trötthet.

Pauser som är kortare än 30 minuter räknas inte in i den ovan avsedda vilotiden.

Om arbetstagaren utför ett sådant arbete som är kontinuerligt belastande eller kräver kontinuerligt stillastående, skall i samband med arbetet anordnas möjlighet att vid behov ta sådana pauser, som möjliggör kortvarigt avlägsnande från arbetsstället. Om arbete görs under en sådan tid på dygnet, då arbetstagarens inte har möjlighet att utnyttja sig av de i punkt 5.6 nämnda måltids- och kaffepauserna, skall han senast efter varje två timmars period ges en 10 minuters vilopaus, som räknas som arbetstid, och efter varje fyra timmars arbetsperiod, en halv timmes kafferast, som inte räknas som arbetstid. Detta gäller inte nöd- och säkerhetstjänstgöring.

5.6 Kost och måltidspauser

Arbetsgivaren är skyldig att anordna tre måltider jämte mellanmål åt arbetstagaren. Kosten skall vara näringsfysiologiskt rätt tillredd, varierande, välsmakande, kvantitativt tillräcklig samt av god kvalitet.

För fartyget skall ett ändamålsenligt och möjligast störningsfritt måltidsschema uppgöras, som skall finnas till påseende på en synlig plats i måltidsutrymmena. Vid behov bör måltider anordnas i skift (en halv timmes skift). Om det av något skäl, t.ex. hamnens specialförhållanden, är nödvändigt att avvika från det sedvanliga måltidsschemat skall om detta snarast möjligt meddelas till kökspersonalen och till dem, som närmast handhar de olika personalgruppernas arbetsledning.

Innan fartygets befälhavare bekräftar måltidsschemat skall om ärendet diskuteras med personalrepresentanter i enlighet med lagen om samarbete inom företaget.

Mat- och kaffepauserna skall om möjligt anordnas inom följande tidsgränser ifall inte speciella orsaker hindrar detta:

frukost/kaffefrukost	06.30-08.30
lunch	11.00-13.00
eftermiddagskaffe	15.00-16.30
middag	16.30-18.30

Matpausen kan förkortas till minst en halv timme och tidpunkten för dess börjar kan flyttas högst en timme.

5.7 Avlösningssystem

Med avlösningssystemet avses ett sådant system, där arbets- och de lediga perioderna upprepas så regelbundet som möjligt.

Med det s.k. 1:1-avlösningssystemet avses ett arrangemang, där arbets- och de lediga perioderna upprepas såsom lika långa och med 2:1-avlösningssystemet, ett arrangemang där arbetsperioden är dubbelt så lång som den lediga perioden.

Vilket, av de nedan uppräknade avlösningssystemen (A, B, C och D) som används ombord på fartyget då det är på en viss rutt, överenskomms mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf. Samtidigt skall även överenskommas om hur de längre sammanhängande lediga perioderna som ingår i avlösningssystem B och C, beaktas vid avlösningen och om hurdana förändringar detta leder till i arbets- och de lediga periodernas längd.

Arbets- och de lediga perioderna borde förverkligas så, att de i genomsnitt är högst två veckor långa perioder (2 veckor arbete och 2 veckor ledigt), ifall inte annat överenskomms mellan berörda arbetstagare. Arbetsgivarens representant skall dock bekräfta ett dylikt arrangemang.

Bokföringen av avlösningssystemet handhas på samma sätt som stadgas i sjöarbetstidslagen angående hållande av arbetstidsjournal. Avlösningssystemet skall uppsättas på lämpligt ställe där det är väl synligt.

För att jämna ut arbets- och de lediga perioderna ombord på fartyget tas vid behov tilläggsarbetskraft. Detta kan komma i fråga t.ex. vid semester-, kurs- eller sjukdomsfall.

Arbetstagare har rätt att hålla de lediga dagar som införtjänats i enlighet med avlösningssystemet, vilka uppstått under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder och som inte använts till förverkligandet av avlösningssystemet, såsom ledighet. Ledigheten skall ges vid den av arbetstagaren föreslagna tidpunkten förutsatt att detta avseende avlösningssystemet och övrigt arbete är ändamålsenligt.

5.8 Arbetsturlista

Den arbetsturlista som gäller avlösningssystemet skall uppgöras för sex månader i taget. Om närmare detaljer gällande avlösningssystemets förverkligande samt om längre eller kortare än sex (6) månader lång arbetsturlista överenskomms särskilt mellan arbetsgivaren och förtroendemän som representerar besättningen. Om inte enighet kan uppnås i dessa förhandlingar hänskjuts ärendet för avgörande mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Arbetsgivaren och den förtroendeman som representerar besättningen kan även överenskomma om en tillfällig ändring av arbetsturlistan förutsatt att det finns vägande skäl till detta. Ändringen kan gälla högst en två (2) veckor lång period per kalenderår. Ifall inte överenskommelse om ändringen kan nå hänskjuts ärendet för avgörande mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Arbetstagare kan inte mot sitt samtycke förpliktas att stanna kvar ombord under en period som i arbetsturlistan antecknats som ledig period.

5.9 Olika avlösningssystem

5.9.1 System A (1:1):

Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 10,5 timmar.

Arbetsdagarnas antal per år: 165

Semester: under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 35 dagar.

De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone två sammanhängande ledigheter, av vilka den ena är 18 dagar och den andra 17 dagar.

5.9.2 System B (1:1):

Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 10 timmar.

Arbetsdagarnas antal per år: 173,5

Semester: under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 35 dagar, varav 17 dagar kan användas till avlösning.

De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone en sammanhängande ledighet som är 18 dagar.

5.9.3 System C (1:1):

Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 9,5 timmar.

Arbetsdagarnas antal per år: 182,5

Semester: under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder 35 dagar som kan användas till avlösning.

5.9.4 System D (2:1):

Den dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen: 8 timmar.

Arbetsdagarnas antal per år: 220

Semester: 35 dagar.

De lediga perioderna och semestern ges så att arbetstagaren under två på varandra följande semesterkvalifikationsperioder får åtminstone två sammanhängande ledigheter, av vilka den ena 18 dagar och den andra 17 dagar.

5.10 Längre ledig period som ges under semesterperioden

En av de ovan nämnda lediga perioderna eller semestrarna som ingår i avlösningssystemen skall ges under perioden 2.5- 30.9, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat.

5.11 Förverkligandet av avlösningssystem i säsongtrafik

På fartyg i säsongtrafik kan avlösningssystemet förverkligas genom avtal mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf så att en del av de lediga perioderna flyttas och ges i form av ledighet under förlängt arbetsförhållande utanför seglationsperioden omedelbart efter dess slut.

5.12 Arbetstimschemat och ändringar i det

Arbetstimschemat skall uppgöras i god tid på förhand, dock så att arbetstagaren får den senast då arbetsperioden börjar då han återvänder till arbetet från en ledig period. Den i garantilönen ingående arbetstiden under arbetsperioden skall antecknas i arbetstimschemat i sin helhet.

Arbetstimschemat kan ändras under dygn som ingår i arbetsperioden så att arbetstidens startpunkt tidigareläggs eller senareläggs med en (1) timme eller så att man mellan de dygnsvisa arbetstiderna i arbetstimschemat placerar maximalt en (1) timme. Ändringen kan genomföras endast en gång per dygn och om den skall meddelas i god tid på förhand. Ifall ändringen gäller det första arbetspasset under arbetsdag som ingår i arbetsperioden, skall om ändringen meddelas senast dagen innan arbetstagaren avslutar arbetet.

5.13 Särbestämmelserna gällande arbetstiden för dagarbetare och ordningsman

Den i garantilönen ingående dygnsvisa arbetstiden för dagmän skall placeras, med undantag för de avbrott som förorsakas av måltids- och kaffepauserna och fartygets förtöjnings- samt lösgörningsarbete, sammanhängande mellan klockan 07 och 22.

Dagarbetare kan inte förpliktas att utan sitt samtycke delta i skiftarbete.

Den i garantilönen ingående arbetstiden för ordningsmän kan förläggas i högst två perioder i dygnet.

6 LÖNEVILLKOR

6.1 Lönebetalning

Lön utgår från och med den dag arbetstagaren tillträder arbetet, eller om han från orten för arbetsavtalets ingående måste företa resa för att komma till fartyget, från och med den dag resan anträds, eller om fartyget försenas, från den dag arbetstagaren enligt rederiets instruktion skulle infinna sig ombord.

Under fortgående arbetsförhållande betalas lön åt arbetstagaren en gång per månad, även för de månader då arbetstagaren varit helt eller delvis på ledighet med lön i land. När arbetsavtalet upphör skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas omedelbart, dock senast efter sex (6) vardagar efter arbetsavtalets upphörande. I sådana undantagsfall, där lönen inte är entydig, till exempel då all information som krävs för att fastställa lönen ännu inte står till förfogande vid arbetsavtalets upphörande, skall den sista lönen stå till arbetstagarens förfogande eller kunna lyftas senast tio (10) vardagar efter arbetsförhållandets upphörande.

Då arbetsförhållandet börjar eller upphör mitt i en kalendermånad, räknas lönen för sådan månad genom att dela garantilönen med 30 och multiplicera resultatet med antalet arbetsförhållandedagar för denna månad.

Då arbetsförhållandet upphör ersätts de enligt avlösningssystemet införtjänade lediga dagarna, som inte hållits, åt arbetstagaren sålunda att en (1) ledig dag berättigar till en ersättning som motsvarar en (1) dagslön.

I övrigt iakttas vad som är stadgat om lönebetalningen i sjöarbetsavtalslagens 2 kapitel samt i lagen om sjömäns semester 15 § 1 moment.

Arbetsgivaren skall vid erläggandet av lönen eller då korrigeringar görs i lönen ge en specificering åt arbetstagaren där lönens storlek och grunderna för dess bestämmande framkommer.

I sjöarbetsavtalslagen eller annan motsvarande lag avses med full lön den tidigare i punkt 3 definierade månadsinkomsten.

6.2 Garantilöner

Garantilönerna framgår ur bilaga 1.

Vid uppgörande av arbetsavtal skall kollektivavtalets befattningsbenämningar användas.

Om det under avtalsperioden anses nödvändigt att lägga till befattningsbenämningar som inte nämnts i avtalet, skall de undertecknade parterna först avtala om löne- och övriga villkor som ansluter sig till befattningen.

Ifall det med arbetstagare genom arbetsavtal har överenskommit eller överenskoms om högre lön eller bättre villkor än vad som bestäms i detta kollektivavtal, är dessa förmåner i kraft trots detta kollektivavtals bestämmelser, om inte av arbetsavtalets bestämmelser annat följer eller om inte arbetsavtalets parter annorlunda överenskommer.

6.3 Ålderstillägg

Arbetstagaren är berättigad till ålderstillägg efter 3, 5, 8, 11 och 14 års arbetsförhållande oberoende av rederi. Ett ålderstillägg motsvarar alltid 3 % av garantilönen.

Parterna har i underteckningsprotokollet den 13.2.2001 gällande ikraftträdandet av passagerarfartygsavtalet överenskommit om följande tillämpningsdirektiv gällande användningen av det nya ålderstilläggssystemet:

Ålderstilläggssystemet i enlighet med det nya avtalet tas i bruk sålunda, att de ålderstillägg som förtjänats under det gamla systemets tid bibehålls när det nya systemet träder i kraft. Ifall arbetstagaren under det gamla systemets tid införtjänat mer än 15 % ålderstillägg, införtjänas inget mera under det nya systemet. Ifall arbetstagaren däremot har införtjänat mindre än 15 % ålderstillägg, införtjänas under det nya systemet nya ålderstillägg sålunda, att då de till ålderstillägg berättigande åren uppnås, är arbetstagaren berättigad till ålderstillägg i enlighet med det nya ålderstilläggssystemet, dock högst det ålderstillägg, som det enligt det nya avtalet är möjligt att få för de ifrågavarande åren.

Till exempel får en arbetstagare som har 30 % ålderstillägg, även då det nya avtalet träder i kraft 30 % ålderstillägg. Arbetstagare som har 15 % ålderstillägg, får behålla dessa tillägg när det nya avtalet träder i kraft, men han införtjänar inte några nya ålderstillägg. Arbetstagare som har ett 10 % ålderstillägg, får efter 11 år ett 12 % stort ålderstillägg.

Arbetstagare som enligt det gamla avtalet har 20, 25 eller 30 % ålderstillägg, får, då han byter rederi under det nya avtalets tid, 20 % ålderstillägg i det nya rederiets tjänst.

För beräkning av tid som berättigar till ålderstillägg, skall rederier, som står under gemensam ledning anses som ett rederi.

Då en arbetstagare inleder sitt arbetsförhållande, skall han förete sakenliga intyg över ovannämnda arbetsförhållanden, för att dessa tider skall beaktas.

Tid som berättigar till ålderstillägg skall inhämtas i fart utanför området för inre fart (=kust- eller avlägsnare fart). Till de ålderstillägg som är oberoende av rederi tillgodoräknas även tid tjänstgjord på utländska fartyg.

Såsom till ålderstillägg berättigande tid räknas även den tid, då arbetstagaren haft semester eller vederlagsledighet samt även den tid, då arbetstagaren under arbets-förhållandets bestånd varit förhindrad att utföra arbete:

- på grund av arbetsplatsens andra arbetstagares semestrar;
- på grund av reservövning eller extra tjänstgöring, om han återgått till arbetet så snart dylikt hinder upphört;
- på grund av avbrott som avses i semesterlagen för sjömän 3 § 2 moments 3 punkt;
- på grund av läkarundersökning, som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) eller lagen om läkarundersökning av fartygspersonal (1171/2010) eller som har föreskrivits av arbetsgivaren eller beror på sjukdom eller olycksfall;
- på grund av sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet om vilken stadgas i sjöarbetsavtalslagen;
- på grund av sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller med anledning av avgivande av sådant vittnesmål, som vederbörande enligt lag inte har rätt att vägra att fullgöra eller som han hade kunnat vägra avgiva endast av särskilt i lag nämnt skäl;
- på grund av förordnande som myndighet utfärdat för att hindra spridande av sjukdom;
- på grund av resa som förutsätts av arbetet, om sådana resdagar inte annars skulle räknas som arbetstagarens arbetsdagar;
- av annat skäl, då arbetsgivaren enligt lag har varit skyldig att trots arbetstagarens frånvaro betala lön för en sådan dag;
- på grund av deltagande med arbetsgivarens samtycke i utbildning som förutsätts av arbetet, dock så att det kan avtalas att endast 30 dagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar.

För arbetstagare på passagerarfartyg i säsongtrafik tillgodoräknas den tid, som han under på varandra följande seglationssäsonger varit i arbetsförhållande på passagerarfartyg i säsongtrafik. Härvid anses vid beräkning av ålderstillägg 11 månader motsvara ett år.

Om arbetstagarens arbetsförhållande avbryts av orsaker som inte är beroende av honom, vilka är rederiets konkurs, upphörande samt företagsöverlåtelse och sjöarbetsavtalslagens 12 kapitel 4 § nämnda

orsaker, har han i sitt följande arbetsförhållande rätt att tillgodoräkna sig de ålderstillägg, som han hade vid det föregående arbetsförhållandets upphörande.

6.4 Övertid och ersättning för övertid

Övertidsersättning utbetalas för arbete, som utförs utöver den i arbetstimschemat antecknade dygnsvisa arbetstiden som ingår i garantilönen eller utöver den arbetstid som ingår i den arbetsperiod som omfattas av garantilönen.

Övertidersättningen per timme uträknas ur garantilönetabellen i bilaga 1 genom att använda divisorn 100.

Övertiden ersätts som pengar eller ledig tid, sålunda att tre (3) övertidstimmar motsvarar en (1) ledig dag. De lediga dagarna som givits som ersättning för övertiden åtgår oberoende av om den lediga tiden infaller på en lördag, söndag eller på en annan helgdag. När övertiden ersätts som ledig tid, skall ledigheten ges vid den av arbetstagaren föreslagna tidpunkten förutsatt att detta avseende avlösningssystemet och övrigt arbete är ändamålsenligt.

6.5 Ersättning för arbete gjort under vissa helger

För annat arbete under juldagen, långfredagen, 1 maj och midsommardagen än sådant som ersätts som övertid, betalas 1,5 gånger dagslönen.

6.6 Beredskapsersättning

Om arbetstagare på sin fritid beordras kvarstanna ombord för beredskapstjänst på grund av sjöarbetsavtalslagens 4 kapitel 6 § eller annan viktig orsak i anknytning härtill, erläggs åt honom för varje påbörjad timme 1/260 av garantilönen.

För arbete utfört under beredskapstid erläggs övertidsersättning i stället för beredskapsersättning. Meddelande om beredskapstjänst bör om möjligt ges åt arbetstagaren i god tid före den ordinarie arbetstidens slut.

Om arbetstagaren under sin fritid beordras komma ombord på fartyget för utförande av någon arbetsuppgift, erläggs härför två övertidstimmar i ersättning i sådant fall, då han inte i stöd av bestämmelsen i första stycket ovan är berättigad till beredskapsersättning.

Ifall arbetstagare är förpliktad att bära med sig personsökare eller annat tekniskt hjälpmedel, med vilken denne kan nås och kallas till sitt arbete utanför den i garantilönen ingående arbetstiden, skall arbetstagaren för tiden för bärandet av hjälpmedlet erläggas en ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn som personsökaren eller det tekniska hjälpmedlet burits.

6.7 Lasthanteringsersättning

Ifall medlem i fartygets besättning i undantagsfall deltar i lasthantering, anbringande och/eller losstagning ombord på fartyget, erläggs utöver den sedvanliga lönen en ersättning, vars storlek är 1/164 av månadslönen, för varje timme använd till lasthantering. Åt vinschman erläggs lasthanteringsersättning, då han använder vinschen i samband med lastning och lossning.

6.8 Serveringsersättning

Då med rederiets/befälhavarens samtycke tillfälligt serveras mat i personalens mässar åt andra än till personalen hörande personer, erläggs åt ekonomibiträde ersättning enligt bilaga 1 per tillfällig matgäst och dag oavsett antalet måltider. Ersättning utgår inte för lotsar, tull- och bevakningspersonal och inte heller för ombordanställdas familjemedlemmar.

6.9 Betjäningsarvode

Betjäningsarvodespotten storlek är, ifall inte annat överenskommit, 4 % av den servering och försäljning på fartyget med undantag för i butik försåld alkohol på flaska.

Betjäningsarvodespotten delas på sätt som överenskoms särskilt mellan rederiet och Finlands Sjömans-Union FSU rf. Ifall man inte kan enas om fördelningen, hänskjuts ärendet för avgörande mellan detta kollektivavtals parter.

Betjäningsarvodets minimibelopp framgår ur bilaga 1.

För de dagars del, då fartyget är ur drift på grund av dockning eller annan motsvarande orsak och ombord på det inte finns någon försäljning, förändras betjäningsarvodets minimibelopp i förhållande till hur fartyget är ur trafik och i trafik. Sålunda, om fartyget är 10 dagar ur trafik i månaden och i trafik 20 dagar i månaden, utgör betjäningsarvodets minimibelopp 2/3 av det i passagerarfartygsavtalets lönebilaga 6.9 avsedda vid varje tidpunkt ikraftvarande minimibeloppet för betjäningsarvodet.

Det betjäningsarvode som betalas under sjukdomstid minskar inte på betjäningsarvodespotten.

6.10 Naturaförmånsersättning

Naturaförmånsersättningens belopp under arbets- och den lediga perioden samt under semester- och sjukdomstid framgår ur bilaga 1.

6.11 Ersättning åt arbetstagare, som inte reserverats kost och/eller logi på fartyget

Ifall kost och logi inte anordnats ombord, skall arbetsgivaren anordna motsvarande förmåner i land eller erlægga mot dessa förmåner svarande skälig ersättning. Såsom skälig ersättning för kost anses de belopp som framkommer ur bilaga 1.

Sakliga utgifter för logi erläggs enligt räkning.

6.12 Sjuklön, moderskapsledighet och faderskapsledighet

Arbetstagare har rätt till garantilön även för den tid, då denne enligt sjömanslagen ¹⁾ är berättigad att få lön för sjukdomstid.

Till arbetstagare som är berättigad till moderskapspenning, erläggs lön för 78 vardagar från början av moderskapspenningsperioden (moderskapsledighet).

Till arbetstagare som är på faderskapsledighet erläggs mellanskillnaden för 12 dagar mellan lönen och faderskapsersättningen enligt sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren är också berättigad att få halva betjäningens arvode under sjukdomstid eller under arbetsoförmåga på grund av skada. Betjäningens arvode erläggs dock först efter sju (7) sjukdomsdagar, om inte arbetsoförmågan klart kan påvisas ha berott på omständigheter som föranletts av arbetet, varvid betjäningens arvode erläggs fr.o.m. den dag arbetsoförmågan börjat.

6.13 Ersättning för smutsigt arbete

Arbetstagaren är berättigad till ersättning, enligt bilaga 1, för smutsigt arbete, varje gång han måste städa eller i sitt arbete hantera uppkastningar, exkrement eller andra motsvarande sekret eller blod i mängder som avviker från det normala.

I ovan avsedda situationer skall arbetsledningen kontaktas, varvid samtidigt konstateras ifall det rör sig om ett ovan avsett arbete som skilt skall ersättas.

6.14 Ersättning för handledning av praktikant

Ifall det på fartyget arbetar en praktikant, skall medlem ur besättningen utses som ansvarig för dennes direkta handledning, som utöver den normala lönen skall erläggas en ersättning i enlighet med lönebilagan för varje dygn använd till handledningen.

¹⁾ I denna punkt avses sjömanslagens (423/1978) bestämmelser, som var i kraft innan den nya sjöarbetsavtalslagen trädde i kraft den 1.8.2011.

6.15 Krigsrisk tillägg

Ifall fartyget passerar genom krigsriskområde eller område som jämföras med krigsriskliknande förhållanden, efterlevs vad som överenskommit i krigsriskavtalet (bilaga 13).

7 SEMESTER

7.1 Semesterbestämmelsernas förhållande till semesterlagen för sjömän

Semester bestäms enligt vid varje tidpunkt gällande lag om sjömäns semester, om inte annat bestäms i detta avtal.

7.2 Semesterlön och semesterpenning under semestertid

Semesterlön uträknas enligt den lön som arbetstagaren får för sitt ordinarie arbete vid tidpunkten för semesterns början. Har arbetstagare under semesterkvalifikationsperioden tillfälligt utfört arbete, under minst en månads tid, för vilket utgår högre lön, höjs garantilönen som ligger till grund för semesterlönen eller semesterersättningen i samma förhållande.

Semesterlönen fås genom att garantilönen eller, om åt arbetstagaren betalats de tillägg och förhöjningar som förutsätts i detta avtal, den förhöjda garantilönen, divideras med 30 och det på så vis erhållna resultatet multipliceras med antalet semesterdagar samt slutligen med koefficienten 1,18.

Arbetstagare som är berättigad till semester, har rätt att som semesterpenning erhålla 50 % av sin semesterlön. Vid beräkning av semesterpenning beaktas inte naturaförmånerna. Semesterpenningen erläggs i samband med den löneutbetalning då arbetstagaren erhåller sin semesterlön. Om semestern är uppdelad erläggs vid påbörjandet av varje del av semestern motsvarande del av semesterpenningen.

Arbetstagare, som på fartyg i säsongstrafik varit i arbetsförhållande hela seglotionssäsongen, är då arbetsförhållandet upphör berättigad till semesterpenning.

7.3 Kost och logiersättning som ingår i semesterersättning vid korta arbetsförhållanden

I arbetsförhållanden som är kortare än 14 dygn utgår kost och logiersättningen som ingår i semesterersättningen på följande sätt:

1-3 dygns arbetsförhållande	0,5 x kost och logiersättningen
4-6 dygns arbetsförhållande	1 x kost och logiersättningen
7-9 dygns arbetsförhållande	1,5 x kost och logiersättningen
10-13 dygns arbetsförhållande	2 x kost och logiersättningen

8 RESEERSÄTTNINGAR

8.1 Allmänt om reseersättningar

Då arbetsförhållandet inleds ersätter arbetsgivaren resekostnaderna från hemmet i Finland till fartyget.

Arbetstagare som anställts som vikarie, erhåller reseersättning av arbetsgivaren för de resor i Finland och utlandet, som föranleds av arbetsförhållandets början och slut, enligt hem-fartyg-hem - principen. Hemresan bör ske utan obefogat dröjsmål.

8.2 Reseersättning i samband med skötsel av arbetsuppgifter

Då arbetstagare på grund av sin anställning sänds till eller från fartyget, skall arbetsgivaren betala resekostnaderna och tillse, att han under resa som varar över 6 timmar erhåller skälig kost. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.

Om arbetstagaren är tvungen att nattetid resa med fartyg eller tåg, är han berättigad till ersättning för II klass sovplats eller om II klass inte finns, sovplats i turist- eller motsvarande klass, om sovplats kan erhållas och den faktiskt utnyttjats.

Då föreståndare för ekonomiavdelningen reser för rederiets räkning, är han berättigad att resa i I klass eller därmed jämförbar klass på tåg eller fartyg och i turist- eller ekonomiklass i flygplan. Vid resa utomlands är han berättigad att resa i den klass som med beaktande av rådande förhållanden motsvarar ovan nämnda klass. Sakliga resekostnader ersätts enligt räkning.

Vid användning av egen bil ersätts resan enligt busstaxa. Taxi kan användas i skälig omfattning- t.ex. upp till eurobelopp nämnt i bilaga 1- mellan busstation eller järnvägsstation eller flygterminal och hamnen då:

- bussförbindelse inte finns;

- arbetstagaren ombetts att återvända till fartyget under sådan tid på dygnet under vilken allmänna kommunikationsmedel inte trafikerar; eller
- angående användande av taxi överenskommit på förhand mellan fartygets befälhavare eller rederiet och arbetstagaren.

Taxikostnader ersätts endast mot uppvisande av kvitto eller i undantagsfall på basis av annan tillförlitlig utredning.

8.3 Reseersättning i samband med ledighet

Arbetstagare, som återvänder till arbete efter semester eller ledighetsperiod enligt avlösningssystemet eller sjukledighet är berättigad att av arbetsgivaren erhålla priset för tåg-, buss-, båt- eller rabatterad flygbiljett för returresa mellan hemmet i Finland och fartyget. Då rabatt inte beviljas ersätts priset för flygbiljett i turistklassen åt arbetstagaren.

Om byte i enlighet med avlösningssystemet sker vid en sådan tidpunkt att hemresan eller arbetet inte kan påbörjas omedelbart, betalar arbetsgivaren kostnaderna förorsakade av övernattnings ått arbetstagaren eller om därom skilt överenskommit, kostnaderna för användning av taxi.

8.4 Reseersättning i samband med möten

Resekostnader, som föransleds av deltagande som representant i Finlands Sjömans-Union FSU rf s förbundskongress, som medlem i dess förbundsfullmäktige eller som medlem i dess förbundsstyrelse, ersätts av Finlands Sjömans-Union FSU rf.

9 FRÅNVARO

9.1 Frånvaro på 50- och 60-årsdagen

Arbetstagare, vars arbetsförhållande i en följd pågått i minst tre års tid, är berättigad till en extra fridag med lön för sin 50- och 60-årsdag. Samma förmån kan beviljas arbetstagare som har minst 10 års sjötjänst i Finlands handelsflotta under förutsättning att arbetsförhållandet har fortgått oavbrutet under de sex månader som omedelbart föregått bemarkelsedagen.

9.2 Frånvaro vid egen vigseldag, plötsligt insjuknande eller begravningsdag

Till följd av plötsligt sjukdomsfall inom familjen, beviljas arbetstagare en kortare tillfällig befrielse från arbete med lön, dock för högst tre dagar.

Arbetstagare kan även beviljas motsvarande befrielse från arbetet under en nära anförvants begravningsdag samt under egen vigselfdag, dock för högst två dagar.

Förutsättningen för beviljande av befrielse, är att detta med beaktande av arten av den berörda arbetstagares uppgifter är möjligt i varje enskilt fall.

Med nära anförvanter avses arbetstagarens äkta hälft och samboende, partnern i registrerat partnerskap, barn, den äkta hälftens och samboendes barn, partners barn i registrerat partnerskap, arbetstagarens föräldrar och den äkta hälftens och samboendes föräldrar samt i registrerat partnerskap partners föräldrar samt arbetstagarens bröder och systrar.

Med samboende avses personer som lever i äktenskapsliknande förhållande i gemensamt hushåll.

9.3 Frånvaro vid vård av svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom, som avses i Statsrådets beslut 130/1985 om beviljande av understöd för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn, har rätt till frånvaro från arbetet för att delta i vården, rehabiliteringen eller handledningen för vård av det sjuka barnet i enlighet med beslutet, efter att på förhand med arbetsgivaren överenskommit om sin frånvaro.

9.4 Frånvaro vid deltagande i fackföreningsverksamhet

Ifall arbetstagare utses till representant vid Finlands Sjömans-Union FSU rf kongress, till medlem av dess fullmäktige eller styrelse, skall arbetsgivaren, ifall detta utan oskäligt men går för sig och ifall inte annat följer av nedanstående, för de nödvändiga mötesresorna bevilja arbetstagaren befrielse från arbetet utan lön.

Med vederbörande person kan från fall till fall överenskommas om att den beviljade ledigheten avdras från tidigare införtjänad fritid. Även användning av semesterdagar är möjligt.

9.5 Frånvarons förhållande till avlösningen

Då arbetstagare under en arbetsperiod är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller skada och på grund av detta måste vara frånvarande från arbetet, minskas antalet arbetsdagar med en (1) dag för varje frånvarodag. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller skada infaller under den lediga perioden, minskas antalet lediga dagar med en (1) dag för varje sjukdomsdag.

Vad som ovan stadgats om arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller skada, tillämpas på motsvarande sätt vid övrig frånvaro som baserar sig på lagar eller avtal, där arbetsgivaren är skyldig att erlagga lön åt arbetstagaren.

Ifall arbetstagaren för arbetsgivarens räkning måste delta som vittne i en rättegång eller i polisförhör, räknas tid använd till detta som arbetstid.

Ifall arbetstagare deltar i en av arbetsgivaren anvisad skolning eller kurs under sin lediga period, har han rätt att hålla sin på så sätt förlorade fritid senare. Tiden för deltagandet i skolningen eller kursen räknas som en arbetsdag. För givandet av lediga dagar som inte hållits, på grund av deltagandet i skolningen eller kursen, tillämpas även vad som stadgats i punkt 6.4 om de allmänna förutsättningarna för ledighets givande. Detta gäller inte internationellt eller nationellt stadgad obligatorisk utbildning eller deltagande i kurs. Härvid är dock arbetstagaren berättigad att hålla sin på så vis förlorade fritid senare.

Ifall arbetstagaren under de två senaste tidsperioderna som omfattas av avlösningssystemet, dock under högst det senaste året, varit frånvarande på grund av ovan uppräknade skäl, så att arbetsdagarnas antal är mindre än de lediga dagarnas enligt avlösningssystemet, har arbetsgivaren inte rätt att från arbetstagarens lön dra av den icke införtjänade ledigheten.

10 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

10.1 Skyddskläder

Ombord på fartyget skall för arbetstagarnas bruk i tillräcklig mängd finnas ändamålsenliga skyddsdräkter och –skodon samt övrig skyddsutrustning.

Åt arbetstagare som arbetar i lastutrymmen anskaffas på arbetsgivarens bekostnad enhetliga skyddshalare, vilka är försedda med reflekterande band.

De av arbetsgivaren anskaffade/reserverade skyddsdräkterna tvättas på arbetsgivarens bekostnad eller kläderna tvättas under arbetstid. Vid sprutmålning och rengöring av tankar som innehållit farlig last samt andra därmed jämförbara arbeten skall arbetstagarna använda av arbetsgivaren anskaffade skyddsmasker och övrig skyddsutrustning.

10.2 Ekonomipersonalens arbetskläder

Om arbetsgivaren kräver att ekonomiavdelningens personal använder särskilda enligt rederiets direktiv förfärdigade arbetskläder, bör arbetsgivaren anskaffa dessa kläder.

Arbetstagare som tillhör ekonomipersonalen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad låta rengöra eller under arbetstiden utföra tvättning av sådana arbetskläder, vilka arbetsgivaren ställt till hans förfogande. Detta gäller även kökspersonalens egna speciella arbetsrockar, arbetsbyxor, förkläden samt kockmössor.

Arbetsgivaren bekostar kökspersonalens arbetsrockar, arbetsbyxor och mössor, ifall kökspersonalen också förutsätts använda sådana.

10.3 Städning

Diskning av matkärl och –bestick samt städning och rengöring av mässrummen skall ske efter varje måltid. Rengöringsarbetet utförs under den arbetstid som ingår i garantilönen.

Sovhytterna skall städas och rengöras dagligen. Därutöver skall sovhytter och mässrum undergå grundlig rengöring och tvättning en gång i veckan. Dessa arbeten skall utföras under arbetstid som ingår i garantilönen.

Kan inte i ovan avsedda arbeten utföras under arbetstid som ingår i garantilönen skall de utföras som övertidsarbete.

Arbetstagaren skall för egen del sträva efter att befrämja renlighet och trivsel genom att bädda sin egen koj.

Föreståndare för ekonomiavdelningen skall övervaka städning utförd av ekonomipersonalen.

10.4 Fritidsförsäkring

Arbetsgivaren är skyldig att försäkra arbetstagare mot olycksfall under fritid och inom ramen för fartygets idrottsverksamhet på samma villkor som i lag är stadgat om olycksfall i arbete. Såsom fritid anses härvid även ledighet som ges som ersättning för övertid samt semester enligt lagen om sjömäns semester.

Arbetsgivaren är även skyldig att ta en tilläggsförsäkring som gäller de ombordanställdas fritid och genom vilken ersätts skada som arbetstagaren avsiktligt förorsakats av utomstående, under förutsättning att den skadade inte genom eget handlande avgörande medverkat till den händelse som förorsakat skadan.

Om arbetsgivaren underlåtit dessa skyldigheter svarar han dock för att arbetstagaren eller dennes rättsinnehavare kommer i åtnjutande av ovan bestämda olycksfallsersättningar.

Då arbetstagare drabbas av olycksfall skall han genast meddela om det till arbetsgivaren eller dennes ställföreträdare, som på anmodan måste utfärda intyg om mottagandet av meddelandet till arbetstagaren. Anmälan om olycksfallet skall omedelbart efter olycksfallet genom befälhavarens eller rederiets försorg insändas till vederbörande försäkringsanstalt.

Om befälhavaren eller rederiet försummar att i tid insända anmälan om olycksfallet till försäkringsanstalten, är rederiet ansvarigt för att arbetstagaren kommer i åtnjutande av lagenlig olycksfallsersättning.

De förmåner som enligt sjömanslagen tillkommer arbetstagaren vid sjukdomsfall tillförsäkras honom även vid olycksfall.

10.5 Hemtransport av död sjöman

Hemtransport av avliden arbetstagare i utrikesfartens trafikområde ombesörjs och bekostas av rederiet i enlighet med sjöarbetsavtalslagen.

10.6 Tillägsbestämmelser gällande musiker

Tillägsbestämmelser gällande musiker, solister, diskjockeys och skötare av förstärkaranläggningar (nedan musiker):

Av arbetstiden som ingår i garantilönen utgör tiden för uppträdandet högst 6,5 timmar. Tid för uppträdande som överskrider denna tid ersätts med förhöjd lön, som för den första timmen utgör 1/200 av garantilönen och efter detta 1/100 av garantilönen.

Den ordinarie arbetstiden förläggs i högst tre perioder i dygnet med början klockan 00.00.

Om tiden mellan arbetspassen är kortare än två timmar räknas pausen som arbetstid.

För varje arbetstimme av uppträdande hålls en 15 minuters paus, som räknas som arbetstid.

Avlösningsbestämmelserna tillämpas inte på musiker, vars arbetsförhållande har avtalas att gälla en månad eller kortare tid än detta.

Beklädnadsersättning betalas åt musiker enligt bilaga 1.

Om arbetslagets framträdande sänds per radio eller television, erläggs åt dem för denna tid som extra ersättning ett honorar enligt kollektivavtalet för radio- och televisionsbranschen.

Musikerna är berättigade till minst två (2) timmars avlönad övning för varje programnummer.

Fraktkostnader ersätts i tillämpliga delar såsom hemresor.

Musik som framförs av arbetslaget får inte överföras med hjälp av ljudöverföringsanläggningar/television till någon annan del av fartyget utan arbetslagets samtycke.

Musikers hytt skall placeras på en så bullerfri plats som möjligt. Av denna orsak skall de fartygsvis avtalas mellan fartygslaget/arbetstagaren och rederiet om hyttens placering och detaljer, senast inom 2 veckor från arbetsförhållandets början. Om parterna inte når ett avtal, kan vardera parten uppsäga arbetsavtalet så att det upphör efter en 7 dagars uppsägningstid.

10.7 I hamn kungjord strejk, lockout eller blockad

Om i någon hamn dit fartyget anländer eller där det befinner sig, råder på lagenligt sätt beslutad eller kungjord strejk, lockout eller blockad, får arbetstagare inte beordras att utföra sådant konflikt underkastat arbete utöver vad som är nödvändigt för att förse fartyget med proviant, bränsle och annat, som ovillkorligen behövs för avgång från hamnen.

10.8 Principen om kontinuerliga förhandlingar

Om någon av detta kollektivavtals parter vill ta ett initiativ till ändring eller komplettering av avtalet, skall den andra parten tillställas en motiverad skriftlig framställning om detta, som denna utan dröjsmål skall besvara på samma sätt.

Om parterna kan överenskomma om passagerarfartygsavtalets ändring eller komplettering, kan förändringen bringas i kraft på sätt som parterna överenskommer om oaktat att kollektivavtalsperioden inte upphört.

I övrigt tillämpas i förhandlingarna det tillvägagångssätt som bestäms i detta avtal om förhandlingsordningen.

Med det som överenskommits ovan har parterna inte ändrat på den enligt kollektivavtalslagen gällande arbetsfredsplikten. Ifall parterna i de kontinuerliga förhandlingarna således inte når en uppgörelse, innebär detta inte att den kollektivavtalsbestämmelse som förändringsförslaget riktar sig mot, skulle upphöra att vara i kraft eller än mindre att den därmed förknippade arbetsfredsförpliktelsen skulle upphävas.

10.9 Förhandlingsförfarandet vid enskilda oenighetsfall

Om oenighet gällande tillämpningen av detta kollektivavtal inte har kunnat klarläggas lokalt, t.ex. enligt i förtroendemannaavtalet föreskrivet tillvägagångssätt, skall, då någondera parten anhåller om det, de organisationer, som undertecknat detta kollektivavtal, förhandlingsvägen sträva efter att klara upp oenigheten. Den part, som finner ett klarläggande nödvändigt, skall om detta hos den andra parten göra en motiverad skriftlig framställning som utan dröjsmål skall besvaras på samma sätt.

Om någondera parten anser att den andra uppenbart brutit mot detta avtal eller stadganden rörande sjömän, berättigar detta inte att skrida till någon annan åtgärd förrän berörda avtalsparter förhandlingsvägen försökt nå samförstånd.

Då tvist, som uppstått genom tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, inte kunnat klaras upp förhandlingsvägen, kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

Skulle någon sådan fråga inte ankomma att avgöras av arbetsdomstolen, kan det överlämnas till behandling och slutligt avgörande i en femmannaskiljemannanämnd sammansatt på nedan föreskrivet sätt.

10.10 Skiljemannanämnd

Skilt för varje oenighetsfall väljer detta avtalsparter två medlemmar var till skiljemän. Som ordförande fungerar en person, som utses av skiljemannanämnden eller om enighet om valet inte kan nås, en av riksfrölikningsmannen utsedd person. Skiljemännen fastställer skilt i varje fall huruvida någondera av de tvistande parterna helt och hållet eller tillsammans med den andra parten bör bestrida de av skiljemannanämndens sammanträde och ärendets behandling föranledda kostnaderna samt huruvida och med vilket belopp tvistande part skall åläggas att ersätta den andra parten dennas av ärendets behandling föranledda rättegångskostnader.

Skiljemännen skall, med tillämpning av detta avtal och lagen om kollektivavtal behandla och avgöra ärendet och därvid iakttä vad som vid varje tidpunkt gällande lagen om skiljemannaförfarande föreskriver.

10.11 Arbetsplatsklubbar och fackavdelningar

Av medlemmar i Finlands Sjömans-Union FSU rf grundad arbetsplatsklubb har rätt att anordna möten på arbetsplatsen, dock så att de inte stör arbetet.

Funktionärer som utsetts av fackavdelningarna har rätt att besöka fartygen i medlemsärenden.

Fackavdelningarnas meddelanden, möteskallelser och information får uppsättas på den anslagstavla som avses i förtroendemannaavtalet.

10.12 Finlands Sjömans-Union FSU rf:s ombudsmän

Finlands Sjömans-Unions ombudsmän har rätt att i fackliga och Sjömans-Unionens angelägenheter besöka fartygen. Ombudsman skall ha av Finlands Sjömans-Union FSU rf given fullmakt och besöket får inte störa besättningens arbete.

Om det uppstår oklarheter om arbetstagarens lön eller i andra ärenden som hänför sig till arbetsförhållande, bör Finlands Sjömans-Union FSU rf:s ombudsman ges alla de uppgifter som kan påverka klarläggandet av ifrågavarande ärendet.

10.13 Överlåtelse av fartyg och flaggbyte

Ifall ett rederi överlåter ett fartyg eller byter dess flaggstat och förutsatt att åtgärden leder till en situation, där arbetsgivaren i enlighet med sjöarbetsavtalslagen 8 kapitel 3 § har en grund för uppsägande av

arbetsavtalet, skall i samarbetsförhandlingarna mellan rederiet och arbetstagarna strävas till att överenskomma om en tillräckligt lång övergångsperiod som möjliggör en förnyad sysselsättning för arbetstagarna.

Om i dessa förhandlingar mellan rederiet och arbetstagarna inte kan överenskommas om ett tillfredsställande slutresultat överförs ärendet till att avgöras mellan kollektivavtalsparterna.

Kollektivavtalsparterna kan även förhandla med rederiet om åtgärder för att förbättra lönsamheten, genom vilken en överlåtelse av fartyget eller ett flaggbyte skulle kunna undvikas, ifall någon av parterna i samarbetsförhandlingarna i ovan beskrivna situation begär det.

Om fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet fortsätter att trafikera i samma trafik och om arbetstagaren fortsätter att arbeta ombord på fartyget efter fartygets överlåtelse eller flaggbyte, svarar överlåtaren för att arbetstagaren erläggs en lön som minst motsvarar lönen för uppsägningstiden i enlighet med kollektivavtalet.

Om arbetstagarna inte fortsätter att arbeta på fartyget efter överlåtelsen eller flaggbytet och om överlåtaren inte kan erbjuda arbetstagare arbete som motsvarar hans yrke under uppsägningstiden samt om arbetstagaren under uppsägningstiden övergår i tredje arbetsgivarens tjänst och arbetstagaren på denna grund inte längre står till arbetsgivarens/överlåtarens förfogande, är arbetstagaren dock berättigad till lön för hela uppsägningstiden förutsatt att arbetstagaren meddelat om övergången innan överlåtaren meddelat om ett eventuellt ersättande arbete

11 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är i kraft från och med den 1.2.2012 till och med den 28 februari 2014.

RAMAVTAL

1 ALLMÄNT

I lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som använd i sjötrafik (1277/2007) har uppställts ett antal förutsättningar för att statsmakten för sin del genom ekonomiska bidrag skall stöda strävanden att bevara det finska tonnaget och den finska sjömanskåren. Förutsättningen för stödet är att arbetskraftskostnaderna, på de fartyg som antecknats i ovan nämnda förteckning, genom sätt som överenskommits mellan kollektivavtalsparterna, bringats till en sådan nivå att de, med beaktande av statens stöd, möjliggör verksamhet i internationell trafik.

2 ANDRA FARTYG ÄN PASSAGERARFARTYG SOM ANTECKNAS I HANDELSFARTYGSFÖRTECKNINGEN FÖR FÖRSTA GÅNGEN

Ovan i 1 stycket avsedda arbetskraftskostnadsinbesparingar förverkligas för de fartygs del som första gången införs i ovan nämnda förteckning, för däck- och maskinmanskaper samt ekonomipersonalens (utrikesfartens avtal) del, genom de i punkt 3.2 i kollektivavtalet avsedda fartygsvisa avtalen gällande besättningsnumerären och behörigheter samt i samma punkt avsedda garantilöneavtal (fartygsvisa avtal), vilka alla ingås mellan Rederierna i Finland rf:s. medlemsrederier och Finlands Sjömans-Union FSU rf.

Vid överenskommelse om inbesparingar uppmärksammas i första hand följande frågor:

- lönevillkoren med därtill anslutna tillägg och ersättningar;
- lönestrukturen;
- arbetstidsbestämmelserna inklusive avlösningssystemet (1:1) och övertidsersättningen;
- semesterbestämmelserna inklusive semesterlönen; samt
- sjöpersonalens numerär och övriga frågor som påverkar bemanningen samt fartygsbesättningen.

Ifall förhandlingarna om arbetskraftskostandsinbesparingarna inte leder till ett resultat, har bägge parter rätt att uppsäga bestämmelserna i utrikesfartens avtal gällande arbete utfört på det berörda fartyget, varvid tillämpningen av utrikesfartens avtal upphör efter tre (3) månader från uppsägningen.

3 PASSAGERARFARTYGG SOM ANTECKNAS I HANDELSFARTYGSREGISTRET

Parterna konstaterar att det i punkt 1 avsedda
arbetskraftskostnadsinbesparingarna mellan arbetsmarknadsparterna
förverkligats genom utrikesfartens passagerarfartygsavtal som kom i kraft
1.3.2001.

4 ARBETSKRAFTSKOSTNADSINBESPARINGARNAS NYINRIKTNING

Ifall part, av de fartygsvisa avtalen gällande lastfartyg eller part bunden av
passagerarfartygsavtalet, föreslår en ny inriktning eller en ny dimensionering
av inbesparingarna, då detta ramavtal eller utrikesfartens avtal eller de
fartygsvisa avtalen eller passagerarfartygsavtalet är i kraft skall härom
förhandlas enligt de principer som ramavtalets parter skilt överenskommit
enligt det så kallade kontinuerliga förhandlingsförfarandet.

5 FÖRHÅLLET TILL ANDRA KOLLEKTIVAVTAL

Under den tid, som detta ramavtal är i kraft, får part av det eller av
utrikesfartens avtal eller av passagerarfartygsavtalet eller en i övrigt bunden
arbetsgivarpart, inte ingå ett nytt kollektivavtal inom tillämpningsområdet för
utrikesfartens avtal eller de fartygsvisa avtalen eller passagerarfartygsavtalet,
med annan arbetstagarförening till sämre villkor för arbetstagarnas del än
utrikesfartens avtal och till dem hörande fartygsvisa avtal eller
passagerarfartygsavtalet. Ifall ovan nämnd arbetsgivarpart inom
tillämpningsområdet för tidigare nämnda avtal, under tiden avtalet är i kraft,
ingår kollektivavtal med högre lönejusteringar eller om andra för
arbetstagaren gynnsammare villkor, kompletteras utrikesfartens avtal och
passagerarfartygsavtalet till motsvarande delar.

Ifall arbetsgivarpart innan detta ramavtals ikraftträdande varit och fortfarande
är bunden av kollektivavtal som står i konflikt med utrikesfartens avtal eller de
fartygsvisa avtalen för lastfartyg eller med passagerarfartygsavtalet, skall
ändock det kollektivavtal iaktas som är förmånligast ur arbetstagarens
ståndpunkt. Ifall det uppstår oenighet, om vilket kollektivavtal som är
förmånligast skall ärendet avgöras genom de organisationers försorg som
undertecknat detta ramavtal.

6 GILTIGHETSTID

Detta ramavtal är i kraft som en del av utrikesfartens avtal och
passagerarfartygsavtalet såsom utrikesfartens avtal och
passagerarfartygsavtalet.

BILAGOR
(bilagorna publiceras i ett separat häfte)

BILAGA 1	GARANTILÖNETABELLEN
BILAGA 2	KORTMANSLÖN
BILAGA 3	UTRIKESFARTENS FÖRTROENDEMANNAAVTAL
BILAGA 4	AVTAL OM GRUNDERNA FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERING INOM SJÖFARTSBRANSCHENS UTRIKESFART
BILAGA 5	AVTAL OM ARBETARSKYDDSARBETE INOM SJÖFARTEN
BILAGA 6	VERKSAMHETSMODELL FÖR I ARBETARSKYDDSAVTALET AVSEDD BRANSCHKOMMISSION
BILAGA 7	SJÖFARTSBRANSCHENS HÄLSOVÅRDSAVTAL
BILAGA 7.1	UTRIKESFARTENS DROGPOLICY
BILAGA 7.2	VÅRDHÄNVISNINGSAVTAL FÖR PERSONER SOM MISSBRUKAR ALKOHOL- OCH BERUSNINGSMEDEL
BILAGA 8	AFC/FFC: UTBILDNINGSAVTALET MED TILLÄMPNINGSDIREKTIV SAMT SJÖFARTSBRANSCHENS TILLÄMPNING
BILAGA 9.2	DELTIDSARBETE (PASSAGERARFARTYGEN)
BILAGA 10	PROTOKOLL: TILLÄMPNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALSPUNKT 3.4
BILAGA 11	VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD
BILAGA 12.1	TILLÄMPNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALSPUNKT 4.4, BERÄKNANDET AV VISSTIDANSTÄLLDA ARBETSTAGARES ARBETS- OCH LEDIGA DAGAR
BILAGA 12.2	TILLÄMPNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALSPUNKT 4.4, BERÄKNANDET AV VISSTIDANSTÄLLDAS SEMESTERERSÄTTNING
BILAGA 13	KRIGSRISKAVTALET

ANTECKNINGAR:

GARANTILÖNETABELL 1.3.2012-28.2.2013

LÖNEGRUPP 1		1825,00
	KÖKSBITRÄDE, KALLSKÄNKSBITRÄDE BUTIKSBITRÄDE, LAGERBITRÄDE NISSE, UTGIVARE EKONOMIBITRÄDE, STÄDARE BARNSKÖTARE SERVITÖRS PRAKIKANT, BARELEV	
LÖNEGRUPP 2		1967,96
	SERVITÖR, FÖRSÄLJARE, KASSOR HYTTSTÄDARE, HYTTVÄRDINNOR BASTUVÄRDINNA, ÖVERSTÄDARE, SPA-ARBETSTAGARE KONFERENSSEKRETERARE, ADB-PRAKTIKANT	
LÖNEGRUPP 3		2026,83
	KOCKAR OCH KALLSKÄNKOR	
LÖNEGRUPP 4		2060,46
	PROVIANTLAGERFÖRVALTARE CHEFSSTÄDARE / HUSFRU, SJUKSKÖTERSKA PROGRAMVÄRDINNA / PROGRAMVÄRD ANSVARIG SERVITÖR VINKASSA, CROUPIER, MUSIKER PURSERBITRÄDE / ADB-KONTORIST	
LÖNEGRUPP 5		2161,60
	HOVMÄSTARE, BARMÄSTARE CAFETERIAFÖRESTÅNDARE CHEFSKOCK OCH CHEFSKALLSKÄNKA, SNABBKÖPSFÖRESTÅNDARE, LAGERFÖRESTÅNDARE KONFERENSVÄRDINNA / KONFERENSVÄRD KRYSSNINGSVÄRDINNA / KRYSSNINGSVÄRD	
LÖNEGRUPP 6		2334,66
	STÄDCHEF, HOTELLCHEF BUTIKSCHEF RESTAURANGCHEF, PURSER KÖKSCHEF CHEFSBARMÄSTARE, CHEFSHOVMÄSTARE	
LÖNEGRUPP 7		2507,47
	INTENDENT	
DÄCKS- OCH MASKINAVDELNING		
	LÄTTMATROS, MASKINVAKTMAN	1900,68
	MATROS, MOTORMAN	1976,37
	ORDNINGSMAN	2043,64
	REPARATÖR, BÅTSMAN	2095,78
	ELEKTRIKER	2202,65

TILLÄGG OCH ERSÄTTNINGAR 1.3.2012 – 28.2.2013

KA-PUNKT	ERSÄTTNINGSGRUND	EURO
6.2 DAGSLÖN UNDER ARBETSFÖRHÅLLET	1/30 GARANTILÖN	
6.4 ÖVERTID / TIMME	1/100 GARANTILÖN	
6.6 BEREDSKAPERSÄTTNING / TIMME	1/260 GARANTILÖN	
BEREDSKAPERSÄTTNING / DYGN (DÅ ARBETSTAGARE BEORDRATS ATT BÄRA PERSONSÖKARE ELLER TEKNISKT HJÄLPMEDEL)		3,84 €
6.7 LASTHANTERINGERSÄTTNING / TIMME	1/164 GARANTILÖN	
6.8 SERVERINGSERSÄTTNING	/ MATGÄST / DAG	0,52 €
6.9 BETJÄNING SARVODETS MINIMIBELOPP ¹⁾	/ MÅNAD	204,74 €
6.10 NATURAFÖRMÅNSERSÄTTNING ²⁾	/ DAG	
-UNDER SEMESTER		21,18 €
- (KOSTERSÄTTNINGSANDEL)		14,17 €
- (LOGIERSÄTTNINGSANDEL)		7,01 €
-UNDER ARBETS- OCH DE LEDIGA PERIODERNA / DAG		10,59 €
-UNDER SJUKDOM / DAG (NÅR ARBETSTAGAREN INTE VÄRDAS PÅ SJUKHUS)		21,18 €
6.11 ERSÄTTNING ÅT ARBETSTAGARE, SOM INTE RESERVERATS KOST OCH/ELLER LOGI OMBORD		
- KOSTERSÄTTNING / DAG		
- I FINLAND		28,91 €
- UTOMLANDS		54,41 €
-LOGIERSÄTTNING ENLIGT RÄKNING		
6.13 ERSÄTTNING FÖR SMUTSIGT ARBETE	/ GÅNG	13,79 €
6.14 ERSÄTTNING FÖR PRAKTIKANTHANDLEDNING / DAG		3,84 €
8.2 TAXIKOSTNADER	MAXIMALT	41,25 €
10.6 MUSIKERS BEKLÄDNADERSÄTTNING	/ MÅNAD	18,85 €

1) 1/320 DEL DÄRAV / DAG, IFALL ARBETSTAGARE INTE ÄR I ARBETSFÖRHÅLLANDE HELA MÅNADEN

2) PUNKT 6.10 OCH 6.11 FASTSTÄLLS ÅRLIGEN OCH DE TRÄDER I KRAFT FRÅN ÅRETS BÖRJAN